

**PAPELES DE DISCUSIÓN IELAT**

---

**Nº 5 – Octubre  
2012**

**“Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo”**



**Francisco Javier  
Garcia-Gil Arenas**



**Trabajo de fin de grado en Derecho**  
**“Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la  
tasa de desempleo”**

**Autor: Francisco Javier Garcia-Gil Arenas**  
**Tutor: Ricardo José Escudero Rodríguez**

Estos papeles de discusión del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los documentos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.es](http://www.ielat.es)

Instituto de Estudios Latinoamericanos  
Universidad de Alcalá  
C/ Trinidad 1  
Edificio Trinitarios  
28801 Alcalá de Henares – Madrid  
[www.ielat.es](http://www.ielat.es)  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)

### **Consejo Editorial**

M<sup>a</sup>. Cecilia Fuenmayor  
Eduardo Guillén Navarro  
Manuel Lucas Durán  
Mercedes Martín Manzano  
Pedro Pérez Herrero  
Eva Sanz Jara  
Inmaculada Simón  
Lorena Vásquez González  
Guido Zack

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:  
<http://www.ielat.es/inicio/repositorio/Normas%20Working%20Paper.pdf>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY  
Hecho en España  
Made in Spain  
ISSN 2254-1551

## **“Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo”**

### **Resumen:**

El presente trabajo, ha tratado de evidenciar la relación directa entre los factores de flexibilización del marco de la contratación temporal y la tasa de desempleo, a través del estudio jurídico temporal de las reformas legislativas en este ámbito, y de los resultados prácticos de las mismas. Se ha detectado un alto grado de fraude de ley, y una clara incidencia en la base de nuestro modelo productivo, carente de valor añadido, bulímico, con capacidad de absorber grandes flujos de trabajo y reducir el desempleo para posteriormente vomitar más de esa absorción, con el consecuente aumento del desempleo. Finalmente, se apuntan en el apartado de conclusiones algunas propuestas para romper esa inercia generada por el binomio objeto del estudio.

### **Palabras clave:**

Temporalidad, tasa de desempleo, modelo productivo, fraude de ley en materia de contratación temporal.

### **Abstract:**

The present work, has tried to demonstrate the direct relationship between the factors of flexibility in the context of temporary employment and unemployment, through the temporary study of legislative reforms in this area, and the practical results thereof. We detected a high degree of fraud, and a clear impact on the basis of our production model, with no value added, bulimic, capable of absorbing large workflows and reduce unemployment to throw more of that later absorption with the consequent rise in unemployment. Finally, we indicate in the concluding section, some proposals to break the inertia generated by the pair under study.

### **Keywords:**

Temporary employment, rate of unemployment, productive model, fraud law on temporary contracts.

## ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Evolución Legislativa del marco de la Contratación Temporal. ....</b>	<b>5</b>
2.1. <i>Del precedente del Estatuto de los trabajadores de 1980, a la primera introducción del concepto no causalista de la temporalidad en 1984.....</i>	<i>5</i>
2.2. <i>Los resultados de la Reforma del Estatuto de los trabajadores de 1984, y el marco establecido hasta 1992. ....</i>	<i>7</i>
2.3. <i>El repunte del desempleo, y la reiteración en la flexibilización de la contratación en la década de los 90.....</i>	<i>9</i>
2.4. <i>El siglo XXI. Introducción de un nuevo factor, la reducción del coste laboral del contrato indefinido en un entorno positivo del mercado de trabajo. ....</i>	<i>13</i>
2.5. <i>El RDL 3/2012. La introducción de un “new deal” precarizador en materia de contratación temporal. ....</i>	<i>18</i>
<b>3. Los efectos de la evolución legislativa en la contratación. Los cambios de criterio sobre la flexibilidad en la contratación. ....</b>	<b>20</b>
<b>4. Contratos temporales en fraude de ley. Repercusiones en la alta tasa de temporalidad. ....</b>	<b>22</b>
4.1. <i>Reglas comunes a la contratación temporal. ....</i>	<i>24</i>
4.2. <i>Usos fraudulentos de la contratación de duración determinada. ....</i>	<i>25</i>
a) <i>Contratos temporales para prestaciones fijas en el tiempo.....</i>	<i>26</i>
b) <i>Contratos temporales exentos del elemento esencial que elimina su carácter de fijeza. Contratos formativos.....</i>	<i>26</i>
c) <i>Relaciones de prestación por cuenta ajena celebradas al amparo de modalidades contractuales del ámbito civil, o bajo la forma de beca.....</i>	<i>27</i>
d) <i>Conversiones de contratos de duración indefinida en temporales. ....</i>	<i>28</i>
e) <i>Encadenamiento de contratos temporales. ....</i>	<i>28</i>
<b>5. Incidencia de la negociación colectiva en la temporalidad y en la tasa de desempleo. ...</b>	<b>30</b>
<b>6. Conclusiones .....</b>	<b>32</b>
<b>7. Bibliografía .....</b>	<b>38</b>

## 1. Introducción.

Estado Español. Febrero de 2012. Asistimos a la última Reforma Laboral desde la aprobación del Estatuto de los trabajadores del año 1980. Según declaraciones de la Ministra de Trabajo, Fátima Báñez, el objetivo de la reforma es evitar “*un aumento de los despidos*”. La modificación legislativa operada mediante el Real Decreto-Ley 3/2012 se presenta en un escenario, con una tasa de desempleo del 22,85% que afecta a 5.237.600 personas, y con un tasa de temporalidad (en adelante TT) del 25%<sup>1</sup>.

Según los últimos datos disponibles, en el año 2010 España gozaba, en relación con la UE, de la segunda posición en TT (24,3 %), después de Polonia (27,3%). A continuación de España se sitúan Portugal (23%) y Holanda (18,5%). A la vista de estos datos, desde el año 2006 nuestro país ha reducido su tasa de contratación temporal del 34% a un 24%, pero a pesar de esta reducción, seguimos estando diez puntos por encima de la media Europea, cuyo ratio de temporalidad es del 14%. Dicho lo cual, es necesario matizar que este descenso no se ha producido por un cambio en la estabilidad en el empleo, si no como consecuencia del engrose en las filas del desempleo de los sujetos activos de estos contratos temporales<sup>2</sup>.

Lo expuesto supone una fotografía reciente de la evolución de la TT y su presunta conexión con el ratio de desempleo, con un trasfondo de crisis que ha impactado en la línea de flotación del estado social y de derecho posterior a la segunda guerra mundial, cebándose especialmente, en las prestaciones laborales perfeccionadas mediante un contrato temporal.

La elección de la temática del presente trabajo, es ciertamente importante, pues desde una visión colectiva, con el aumento del desempleo y habiendo menos trabajadores ocupados, el sostenimiento del sistema colectivo sustentado en las rentas del trabajo, resulta cuando menos complicado, bajo la perspectiva capitalista actual, que cuestiona constantemente el sistema actual de bienestar social.

Abordando ahora una visión individual, el desempleo se presenta directamente como un factor negativo en términos de igualdad, afectando más directamente a mujeres, jóvenes y trabajadores poco cualificados<sup>3</sup>.

Continuando con esta introducción no podemos obviar que desde la aprobación de la norma primigenia que fijaba el marco de referencia de las relaciones laborales por cuenta ajena, allá por el año 1980 con el primer estatuto de los trabajadores, han sido cincuenta y dos las reformas operadas en el campo de la legislación laboral, pretendiéndose en mayor o menor medida una mayor flexibilidad en la fijeza de la contratación. Al menos, a priori, no parece que el objetivo de conseguir mayor

---

<sup>1</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, *Encuesta de población activa (EPA), Cuarto trimestre de 2011* (en línea), <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0411.pdf> (consulta 21 de Febrero de 2012).

<sup>2</sup> JIMÉNEZ HERRERO, LUIS M., V.V.A.A., *Sostenibilidad en España 2011*, Edit. Mundi-Prensa (Paraninfo), Madrid, 2011, págs. 148-149.

<sup>3</sup> DOLADO LOBREGAD, JUAN J., JIMENO SERRANO, JUAN F., *Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Fundación Alternativas, Madrid, 2004. Pág. 5.

estabilidad en el trabajo por cuenta ajena, a través de la flexibilización de la contratación haya conseguido lo pretendido, pues en el año 1987 (cuando están disponibles los primeros datos relativos al índice temporalidad) España muestra una tasa de contratación no indefinida del 15%<sup>4</sup>, y en el último trimestre de 2011 dicha tasa es del 25%, lo que de facto ha desequilibrado la doble proyección central<sup>5</sup> de la estabilidad laboral, más hacia la regulación y cambio del marco de la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados, como indican los múltiples cambios legislativos, que hacia una mayor preferencia por los contratos indefinidos sobre los temporales, lo que ha resultado en nuestro sistema dualista de contratación fijo-temporal

Visto el calado social, económico, general e individual que supone el desempleo, para establecer su posible relación o no, con la temporalidad (lo que supone el objetivo principal de este trabajo), debemos de abordar estas páginas desde una perspectiva histórica y jurídica de lo legislado hasta ahora en el marco de la contratación temporal, valorando en todo momento la situación económica, factor que la más de las veces orientan las actuaciones legislativas en el mundo del trabajo. Observaremos los resultados de esas actuaciones legislativas; trataremos de señalar cuáles son las causas del alto porcentaje de temporalidad y qué incidencia tiene este factor en el alto nivel de desempleo actual; si existe fraude de ley en la aplicación y cuáles son las causas del mismo; se investigará como la negociación colectiva ha podido contribuir al tema de la temporalidad y la tasa de desempleo.

Fijado el terreno donde este estudio procurará su movimiento, en cuanto a materia, relación, espacio y tiempo, procede iniciar este trabajo para necesariamente desembocar en una conclusión que establezca si existe o no una relación directa entre el factor de la temporalidad en los contratos de trabajo y la tasa de desempleo, y obtenida la pertinente conclusión, apuntar humildemente algunas líneas de solución en un aspecto tan importante como este, y que posee especial trascendencia en el Estado Español.

Por último el autor desea precisar que por cuestiones de limitación espacial en cuanto a la extensión del trabajo, no se abordará de manera individualizada la cuestión de la temporalidad y su relación con el desempleo en el ámbito del sector del empleo público, si no que dicha especificidad estará inmersa en el tratamiento general del objeto de este trabajo.

---

<sup>4</sup> HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J., MÉNDEZ MARTÍNEZ, I., TOVAR ARCE, M. *Temporalidad y desempleo, Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Edit. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia. Murcia, 2010. Pág. 27.

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, A., “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº 33, Agosto 2001, Pág. 62.

## 2. Evolución Legislativa del marco de la Contratación Temporal.

### 2.1. Del precedente del Estatuto de los trabajadores de 1980, a la primera introducción del concepto no causalista de la temporalidad en 1984.

El 14 de Marzo de 1980, con una tasa desempleo del 11,12 %, con 1.487.000 personas en paro sobre un total de 11.782.700 trabajadores ocupados, se publicó en el BOE la Ley 8/1980, del Estatuto de los trabajadores. Con la redacción de esta Ley se cumplió el mandato del Art. 35.2 de la Constitución Española.

Este primigenio estatuto, más ocupado y preocupado por derechos políticos que por los propios de la estabilidad laboral, en su Art. 11 ya disponía lo que viene a ser la primera regulación de un contrato acotado en el tiempo por su modalidad, prácticas y para la formación, destinado a personal cualificado mediante estudios, que establecía claramente un plazo máximo de 12 meses para la prestación laboral.

El siguiente capítulo relativo al contenido del contrato de trabajo en relación con la duración, el Art. 15 abre su redacción con una presunción de indefinición de todos los contratos de trabajo. Esta presunción supone considerar que sólo había un tipo de contrato adecuado a un estado social y de derecho, el indefinido<sup>6</sup>, contemplando como excepción a esta presunción general los contratos de obra o servicio, acumulación de tareas, sustitución de trabajadores y contratos señalados por la autoridad gubernativa para facilitar la contratación de trabajadores de edad avanzada, así como para actividades fijas discontinuas. Ese núcleo legislativo, de duración del contrato donde todo pivota alrededor de la norma general del contrato indefinido, con las excepciones de temporalidad expuestas, supone lo que algunos autores han denominado como *principio de excesiva rigidez del mercado laboral herencia de la legislación tardofranquista*<sup>7</sup>, o en opinión de otros *el pleno empleo del buen empleo*<sup>8</sup>. Así mismo otro rasgo característico de esta regulación es su vaga y corta redacción, que no hizo si no aportar inseguridad jurídica en el tiempo posterior a su aplicación<sup>9</sup>.

Esta normativa dispuesta se aplicó hasta el Año 1984, cuando se sanciona la Ley 32/1984 de 2 de Agosto, de modificación de determinados artículos del estatuto de los trabajadores.

---

<sup>6</sup> PRIETO C., *Fundación primero de mayo, 2010 Anuario, Crisis, Reforma Laboral, Modelo Productivo y Régimen de Empleo*.(En línea), <http://www.1mayo.org/nova/files/1018/ANUARIO201003.pdf>, pág. 127, (consulta 28 de Febrero de 2012).

<sup>7</sup> RECIO, A., *Cuadernos de Relaciones Laborales, Flexibilidad laboral y desempleo en España (Reflexiones al filo de la Reforma Laboral)*, Edit. Complutense, Madrid, 1994, Pág. 60.

<sup>8</sup> PRIETO C., *Fundación primero de mayo, 2010 Anuario, Crisis.....* Pág. 127.

<sup>9</sup> Así lo reconoce la exposición de motivos de la reforma laboral operada en el año 1984 mediante la ley 32/1984 de 4 de Agosto, que supuso un cambio importante en la normativa sobre contratación temporal, “Uno de los aspectos generalmente considerados como obstaculizadores de la contratación es el de la escasa seguridad jurídica de la normativa sobre contratación temporal hasta ahora vigente”



El año 1984 (II trimestre) se presenta en España una tasa del desempleo del 19,67 %, resultando un total de 2.722.600 personas desempleadas, sobre una masa de asalariados activos de 11.119.300.

Respecto a 1980 se aprecia un aumento de la tasa de desempleo sobre una masa activa prácticamente igual, lo que según la exposición de motivos de la ley 32/1994 conllevó una *“adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española”*. Esta adaptación supuso un objetivo de creación de un mayor número de empleos de posibles a través de la introducción de nuevas figuras de contratación temporal. **Estamos por tanto, ante la primera reforma de calado del sistema de contratación, donde la temporalidad y la contratación a tiempo parcial<sup>10</sup> en la contratación, adquiere tanta importancia como la presunción de fijeza que se mantiene en el estatuto de los trabajadores vigente en la fecha.** La contratación temporal y a tiempo parcial, se tornan en figuras no excepcionales, al mismo nivel de la contratación indefinida, en un intento de lograr el máximo empleo de cualquier empleo<sup>11</sup>.

Este punto de inflexión del año 1984, supuso una apuesta decidida a la hora de enfrentarse al desempleo por la vía de la flexibilización de las condiciones de la contratación a través de la mencionada Ley 32/1984, base para en un espacio de dos años mediante la legislación vía Real Decreto, se concretasen las siguientes medidas:

- Se crea un contrato temporal sin principio de causalidad para cualquier actividad, con un máximo de tres años, y con una rebaja de la indemnización por extinción de doce días de salario por año trabajado.
- Se desea potenciar la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes trabajadores, mediante contrato en prácticas y formación.
- Se fijaron las causas de celebración y el régimen jurídico del contrato de fin de obra, por circunstancias de la producción, interinidad y contrato por lanzamiento de nueva actividad.
- Se reducen las cotizaciones para contratos indefinidos y a tiempo completo, suscritos con trabajadores menores de veintiséis años y mayores de cuarenta y cinco, así como conversión de contrato relevo en indefinido a un tipo del 12%. Esta es la primera actuación legislativa de reducción de cotizaciones para colectivos juveniles, pudiendo ser el primer síntoma de malfuncionamiento del camino elegido vía flexibilización de la contratación, donde se denota claramente como la temporalidad se ceba especialmente en este colectivo, ante la poca concreción de trabajo estable en su acceso al mercado de trabajo.

Este es el núcleo de la legislación bianual reformista, que a la luz de las exposiciones motivos tanto de Ley como de Reales Decretos, persiguió una flexibilización de los impedimentos a la contratación, la creación de un tablero de

---

<sup>10</sup> FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del estatuto de los trabajadores en 1980.* (en línea), [www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf](http://www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf), (consulta 27 de Febrero de 2012).

<sup>11</sup> PRIETO C., *Fundación primero de mayo, 2010 Anuario, Crisis.....* Pág. 127.

contratación temporal, y la adaptación de este marco a un sistema de trabajo cambiante. **Se fijan las bases de nuestro actual mercado de contratación temporal.**

**En suma, el camino marcado partió de la idea de trabajar de manera más flexible, pero trabajando todos, en especial los más jóvenes y las mujeres colectivos incorporados en estas fechas al mercado laboral, con un trasfondo de aumento del desempleo. 1984 es por tanto el primer gran hito del mundo de la contratación temporal. La gran primera flexibilización (a nuestro juicio desregulación) en tanto en cuanto se apostó por un la contratación temporal ausente de causalidad.**

A la luz de lo expuesto, cabe plantearse si el giro legislativo operado en estos dos años en el ámbito de la temporalidad en la contratación alcanzó los resultados esperados acceso al empleo y reducción de la tasa de paro, o por el contrario produjo una polarización entre indefinidos-temporales y precarización del mercado laboral.

## **2.2. Los resultados de la Reforma del Estatuto de los trabajadores de 1984, y el marco establecido hasta 1992.**

Cuando opera la reforma laboral en 1984 la tasa de desempleo arroja un porcentaje del 19,67 %, resultando un total de 2.722.600 personas desempleadas, sobre una masa de asalariados activos de 11.119.300. La evolución de la tasa de desempleo en relación con los asalariados totales, en los años posteriores fue la siguiente<sup>12</sup>:

II Trimestre	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Desempleados x miles	3.003,7	2.968,5	2.959,7	2.954,7	2.623,0	2.503,6	2.466,8
%Desempleo	21,53	21,02	20,20	19,61	17,26	16,25	15,88
Contratos Temporales. x miles	-	-	1.253,8	1.895,2	2.396,2	2.837,2	3.135,0
Tasa temporalidad	-	-	15,3%	21,96%	26.26%	29,74%	32,08%

Los datos fiables de temporalidad que ofrece la base de datos del INE parten del año 1987, que en el 2º trimestre expone una cifra de temporalidad del 15,2%.

---

<sup>12</sup> Elaboración Propia a partir de datos del INE, *Encuesta de población activa*.

Anteriormente no existen datos fiables de la misma, sólo algún estudio se ocupa de ello<sup>13</sup>, cifrándola en aproximadamente un 10%.

Con los datos muestreados, y realizado el cálculo de la tasa de temporalidad sobre el total de asalariados, observamos como desde la primigenia referencia del 10% de temporalidad, la tasa aumenta exponencialmente desde que opera la reforma del año 1984, duplicándose en un período de cuatro años. Se aprecia que el número de asalariados también crece en este período casi en paralelo al aumento del porcentaje de temporalidad en unos ratios parecidos, lo cual puede interpretarse como un fruto positivo de la reforma del año 1984, que consigue el objetivo pretendido de lograr el máximo empleo de cualquier empleo. Pero hay que contextualizar este crecimiento del empleo; por un lado el auge de la construcción en detrimento de la industria y la firme cotización de la peseta<sup>14</sup>, así como la entrada en la CEE y la apertura exterior de nuestro mercado<sup>15</sup>, favorecieron el crecimiento del empleo en detrimento de la tasa de desempleo, pero a la luz de los datos expuestos la mayor parte del empleo generado fue absorbido principalmente por la contratación temporal<sup>16</sup>.

**Partiendo de esta conclusión, la clase asalariada española se transforma, la excepcionalidad de la contratación temporal desaparece, conviviendo plantillas estables con flotantes dentro del proceso productivo, creándose por tanto un sistema dualista de convivencia laboral<sup>17</sup>.**

- Por un lado trabajadores protegidos por una alta indemnización en caso de despido improcedente de 45 días de salario con un máximo de 42 mensualidades y de otra parte unos trabajadores con una indemnización menor.
- De otro lado la existencia de una doble escala salarial relativa a diferente remuneración entre fijos y temporales. En 1988 un temporal ganaba de media un 57,7% del salario medio de un trabajador indefinido, en 1992 en 59,4%, bajando en 1995 al 44,8%.

Esta dualidad parió un desequilibrio en las relaciones laborales, con un conjunto de trabajadores con estabilidad y condiciones reguladas en el escenario de la negociación colectiva, y otro conjunto de asalariados temporales por la poca

---

<sup>13</sup> FINA L., MEIXIDE A. y TOHARIA L., *Re-regulating the labour market amidst an economic and political crisis: Spain, 1975-1986*, Edit. Rosenberg S., en *The State and the Labour Market: Employment Policy, Collective Bargaining and Economic Crisis*, Edit. Plenum Publishing Co., Nueva York. 1989. Pág 120.

<sup>14</sup> TORRERO MAÑAS, A., *La crisis de la Economía española, Documentos de trabajo 09/2008*, Instituto Universitario de análisis económico y social, Universidad de Alcalá, pág. 9 (en línea), [http://www.iaes.es/publicaciones/DT\\_09\\_08\\_esp.pdf](http://www.iaes.es/publicaciones/DT_09_08_esp.pdf), (consulta 6 de Marzo de 2012).

<sup>15</sup> LLADÓS MASLLORENS J., TORRENT SELLÉS J., VILASECA REQUENA J., *Análisis de la economía española, hacia un nuevo modelo de crecimiento*, Edit. UOC, Barcelona, 2006, Págs. 19 y 22.

<sup>16</sup> TOHARIA CORTES, L. *El problema de la temporalidad en España, un diagnóstico*. Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, Pág. 15.

<sup>17</sup> FERREIRO APARICIO, J, *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 46, Octubre 2003, Págs. 23-24.

estabilidad del puesto y su finalización contractual cierta, no fue merecedor de una formación y cualificación por parte del empleador<sup>18</sup>.

**La reforma de 1984 introduce el concepto de temporalidad, y el desarrollo de esta tesis en los años posteriores, redunda en la creación de una clase trabajadora dual que sienta las bases de nuestro modelo productivo cuyo crecimiento se asienta principalmente sobre el empleo temporal y trabajos de poco valor añadido, con el único objetivo de la obtención del beneficio a corto plazo, obviándose el hecho de asentar un sistema productivo de valor añadido. La formación, la calidad y el I+D son factores abandonados, sólo preocupa que la tasa de desempleo descienda, aún a costa de rotar a los trabajadores y de descausalizar la contratación temporal.**

### 2.3. El repunte del desempleo, y la reiteración en la flexibilización de la contratación en la década de los 90.

Partimos en este periodo de los datos de evolución de desempleados, número de contratos celebrados y porcentaje de temporalidad<sup>19</sup>.

II Trimestre	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Desempleados x miles	2.775,7	3.510,2	3.895,5	3.668,1	3.641,9	3.469,9	3.177,0	2.661,9
%Desempleo	17,71	22,17	24,22	22,70	22,17	20,72	18,70	15,40
Contratos Temporales. x miles	3.187,5	2.916,8	3.111,9	3.259,4	3.235,0	3.391,2	3.499,9	3.760,1
Tasa temporalidad	33,50%	32,09%	33,7%	35%	33,6%	33,6%	32,9%	32,7%

Observamos como la tasa de desempleo repunta en el año 1992 hasta casi el 18% y no dejará de crecer hasta 1996, y la tasa de temporalidad ya es del 33,05%, y contrariamente al descenso de la tasa de desempleo, se mantendrá “estable” en una media del 32-35%.

En esta nueva época que pone fin al período expansivo económico iniciado en 1987, el gobierno decide nuevamente acometer determinadas reformas, que siguen orbitando alrededor de la flexibilización de la contratación temporal.

El principal objetivo de la reforma de 1992, es enfrentarse al gasto público elevado por las prestaciones por desempleo, pero tangencialmente también se redefinen algunos aspectos del marco contractual temporal. Esta reforma operada por la Ley 22/1992, en el aspecto de la temporalidad únicamente aumenta la duración mínima

<sup>18</sup> GALVEZ MUÑOZ, I., RODRIGUEZ MADROÑO, P., *Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. Una visión a largo plazo*. Temas actuales de economía, Vol. 1, (en línea). <http://linagalvez.com/images/stories/pdf/rigidez%20y%20flexibilidad%20en%20los%20mercados%20de%20tra.pdf>, Pág. 226. (Consulta 29 de Febrero de 2012).

<sup>19</sup> Elaboración Propia a partir de datos del INE, *Encuesta de población activa*.

del contrato temporal de fomento del empleo de seis meses a un año. Su exposición de motivos pretende:

- *“acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo”.*
- *“una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal”.*
- *“Facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable.”*

**Estas aseveraciones, suponen reconocer por primera vez, por parte del legislador, la relación entre temporalidad y rotación en el empleo, con la tasa de desempleo (en especial la juvenil). La rotación en el puesto de trabajo que genera la temporalidad, se deja entrever como un problema, pero no es abordado con contundencia con medias concretas.**

Se trata de acotar-alargar ese período de permanencia en el empleo, sin cuestionarse la ausencia de causalidad en la contratación temporal. Así mismo se demuestra que el empecinamiento en la flexibilización de la contratación no sirve para crear empleo, pues la generación del mismo depende más del ciclo económico que de la facilidad para rotar en el empleo. En el bienio 1992-93 en el sector privado se eliminaron 618.200 empleos, período coincidente con las mayores tasas de temporalidad alcanzadas hasta la fecha, lo que supuso una desaparición del 8,6 % de los empleos del sector privado en 1991<sup>20</sup>.

Año 1993, RDL 18/1993 de 23 de Diciembre, no sólo no se implementan medidas para reducir la alta de temporalidad y mayor permanencia en el puesto de trabajo, que necesariamente reducirían la tasas de desempleo, si no que se legisla para flexibilizar (todavía más), el terreno de juego de la contratación de duración determinada.

- Se autorizan las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's).
- Se introducen medidas para frenar el abuso de la contratación formativa, reduciéndose el máximo a dos años.
- Se rebaja el concepto de tiempo parcial. Ya no se contemplan como tales los inferiores a la realización de 2/3 de la jornada, si no a simplemente a la realización de jornada por debajo del tiempo completo.
- Se permite prorrogar dieciocho meses más los contratos temporales de fomento del empleo que alcanzasen los tres años de máximo en 1994.

En 1994 (II Trimestre) no hay valoración positiva de las reformas acometidas en los años anteriores, Hay más desempleo con 3.895.500 desempleados, y más temporalidad con una TT del 33.7%.

---

<sup>20</sup> FERREIRO APARICIO, J, *Op. cit.*, Pág. 46.

Vistos los pobres frutos obtenidos, se redacta la Ley 10/1994 de 19 de mayo, y Ley 11/1994 de 19 de Mayo, que supuso la reforma más intensa del mercado de trabajo español<sup>21</sup>, cuyo objetivo fue fomentar la contratación indefinida, ante el peso adquirido por los contratos temporales, y que derogó el anterior RDL de 1993, asumiendo su contenido:

- Flexibilizó las relaciones laborales orientándolas hacia la negociación colectiva en detrimento de las regulaciones legales que primaban en estas relaciones:
- La negociación colectiva fijará las causas de los contratos de obra o servicio, y la duración máxima de los contratos eventuales dentro del límite máximo legal establecido, como forma de limitar el máximo de temporalidad.
- Requiriéndose causas objetivas para celebrar contratos de fomento del empleo y bonificándose cuotas a la seguridad social por conversión de estos contratos en indefinidos para los colectivos de menores de 25 años, mayores de 45, minusválidos y colectivos femeninos con subrepresentación en determinados sectores.
- Ampliando el período mínimo exigido para la celebración de los contratos de aprendizaje, con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Con esta medidas empieza el año 1995 (II trimestre), con un total de 3.668.100 parados, y una la TT de temporalidad más alta conocida hasta la fecha, un 35%, en parte por el aumento de las personas contratadas a tiempo parcial (665.100 personas en 1987 a 992.900 personas en 1995). Esta tasa de temporalidad como se observará permanecerá constante hasta el estallido de la crisis de 2007.

**Todas las medidas expuestas no consiguieron reducir la tasa de temporalidad, sin embargo si consiguen mantener prácticamente estable los niveles de la misma, no alcanzándose el efecto deseado. Por lo expuesto entre el fin de 1992 y el 1993 hay una disminución de 1% de la tasas de temporalidad, ¿producto de la legislación de 1992?, pero la misma vuelve a repuntar en 1994, alcanzando los mayores niveles en 1995, con la reforma de 1994 ya operativa. En suma, la contratación temporal es ya una práctica común a la hora de realizar la prestación laboral, y se viró de los modelos de contratación causal a los existentes antes de la reforma de 1984, debido a que el porcentaje de los nuevos contratos ordinarios no causales aumentó del 50% al 70% entre 1994 y 1997<sup>22</sup>.**

Otro aspecto criticable de esta reforma y que se enfrenta al objetivo de aumentar la estabilidad de la contratación, fue la legalización de las ETT's, cuyo impacto sobre la cuestión de la temporalidad queda fuera de toda duda, pues han resultado en una reducción temporal de los contratos temporales, pudiéndose aseverar que esta medida acentuó la temporalidad dentro de la temporalidad, debido a que los contratos de puesta a disposición pasaron de 378.739 en 1995 a 2.002.039 en 1999<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> FERREIRO APARICIO, J, *Op. cit.*, Pág. 46.

<sup>22</sup> HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J., MÉNDEZ MARTÍNEZ, I., TOVAR ARCE, M., *Op cit.*, Pág. 29.

<sup>23</sup> INE. Colectivos laborales. Empresas de trabajo temporal.

Observamos pues como el criterio de temporalidad va creciendo y retorciéndose, asumiéndose ya en esta década de los 90 como un factor más en el mercado de trabajo, redundando en una tasa media del 30% en el período 1995-1997, que produjo una reducción del desempleo nada espectacular del 2% (22,70% en II trimestre de 1995, 20,70% en II trimestre de 1997).

Por tanto la ambiciosa reforma de calado que supuso la reforma de 1994, arrojó unos resultados más que modestos, lo que potenció un nuevo intento de reducir la temporalidad en 1997, ante los efectos perversos que la operación legislativa de 1994 arrojó<sup>24</sup>.

Esta reforma ya consensuada entre gobierno y representaciones empresariales y sindicales mayoritarias, apostó por los incentivos y beneficios como forma de potenciación de la contratación indefinida mediante la Ley 63-64/1997 de 26 de Diciembre *“de medidas urgentes para la mejora del contrato de trabajo y el fomento de la contratación indefinida”*, desarrolladas por RD 8/1997 de 16 de Mayo, con incentivos fiscales y de seguridad social por la creación d empleo estable. Su cuerpo legislativo en relación a la contratación temporal fue:

- Se crea el contrato de fomento de la contratación indefinida destinado a jóvenes de 19-29 años y mayores de 45, parados de larga duración discapacitados, y para convertir contratos temporales en indefinidos, con una indemnización de 33 días por año trabajado en caso de extinción improcedente. La vigencia de esta relación se acota a cuatro años.
- Se limita la posibilidad que por negociación colectiva podía hacer de la duración máxima del contrato eventual. Se fija un máximo de trece meses y medio en un marco de dieciocho meses.
- Se cambia el contrato de aprendizaje por otro denominado de formación, con causa formativa, reduciéndose la edad de veinticinco a veintiún años.
- Se establecen bonificaciones por cuota empresarial a la Seguridad Social para contratos temporales convertidos en indefinidos a tiempo completo, eliminándose las bonificaciones a la contratación temporal.

A grosso modo esta reforma objetivaba nuevamente la potenciación de la contratación indefinida, la inserción laboral de mayores de 45 años y jóvenes formados, delimitando nuevamente las causas de la contratación temporal de obra y eventual por circunstancias de la producción, siguiendo el camino abierto por la reforma de 1994 a la hora de otorgar a la negociación colectiva potestad de ordenación y regulación de la contratación, en especial la temporal.

Esta reforma creó el contrato de fomento de la contratación indefinida, acicate que redundó en una mejora de la tasa de temporalidad, mediante el incremento de la celebración de contratos indefinidos, del 3,6%-1996 al 6,3% -1999. Pero esta mejora en la temporalidad fue mínima debido a que la cota permaneció estable entorno al 30%.

---

<sup>24</sup> CAVAS MARTINEZ, F., *El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 58. Mayo 2005. Pág. 122



**En este decenio la asunción de la temporalidad es un hecho, pero su alta tasa provoca un giro en el rumbo de las políticas legislativas. Se asume como problema la TT, y se percibe como índice negativamente en el desempleo.**

Estas reformas legislativas, aún con un aumento de la celebración de los contratos indefinidos, no redundaron en una reducción notable de la tasa temporalidad, por lo que las medidas de abaratamiento del despido y la reducción de cuotas no han sido factores influyentes en la reducción de la tasa de temporalidad. **En este decenio opera una contracción del ciclo económico, y ya se ve en la lectura de los datos como la temporalidad baja en ese ciclo de contracción, pero no a costa del empleo indefinido, si no a costa de destruirse parte de esos empleos temporales, aumentando la tasa de desempleo.**

**Todas las modificaciones legislativas operadas en la década de los 90 ofrecieron un pobre fruto cara a la reducción de la temporalidad, máxime con el importante repunte del empleo que se produjo a partir del año 1997, cuando la construcción cobra un protagonismo fundamental en la creación de empleo. Desgraciadamente los años 90 fueron la última oportunidad para reformar nuestro modelo productivo, y ninguna medida legislativa se orientó para dotarlo de valor añadido. Se siguió incidiendo en la cuestión de la duración o el coste de la extinción del marco contractual.**

El advenimiento del siglo XXI se produce, y la potenciación del modelo productivo con beneficio a cortísimo plazo basado en los servicios y la construcción adquiere preponderancia. Bienvenidos a la barra libre del nuevo milenio, cuya resaca será terrible.

#### **2.4. El siglo XXI. Introducción de un nuevo factor, la reducción del coste laboral del contrato indefinido en un entorno positivo del mercado de trabajo.**

Para centrar la exposición debemos de partir de los datos estadísticos desde el principio del decenio hasta el momento actual<sup>25</sup>.

II Trimestre	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2011(4ºT)
Desempleados x miles	2.459,6	2.092,6	2.227,2	1.837,0	2.381,5	4.645,5	4.833,7	5.273,6
%Desempleo	13,74	11,20	11,08	8,53	10,44	20,09	20,89	22,85
Contratos Temporales. x miles	3.978,3	4.293,0	4.685,4	5.540,8	4.952,5	3.822,1	3.902,9	3.704,4
Tasa temporalidad	32,1%	31,2%	32,5%	34,39%	29,39%	24,88%	25,52%	24,98%

---

<sup>25</sup> Elaboración Propia a partir de datos del INE, *Encuesta de población activa*.



Comienza el siglo XXI, y se extiende el camino ya iniciado para fomentar la contratación indefinida, mediante una mayor bonificación a las cuotas empresariales a la seguridad social. El factor de la temporalidad como medida creadora del empleo se supone agotado<sup>26</sup>.

La mejora mínima de la temporalidad, fue el argumento para prorrogar indefinidamente la vigencia inicial de cuatro años del contrato de fomento para la contratación indefinida (incluyendo nuevos sujetos), mediante la reforma laboral del año 2001, RDL 5/2001, luego sustituido por la Ley 12/2001, cuyo espíritu fue nuevamente la reducción de la temporalidad y sus efectos:

- Estableció una indemnización de ocho días por año trabajado al extinguirse los contratos de duración determinada (salvo las figuras de interinidad, inserción y formación). Esta extinción se dispuso para el fin natural del contrato, no por extinción improcedente. En suma, estableció una pequeña penalización por la finalización del contrato.
- Imponiendo al empleador mecanismos de información para que la provisión de trabajos estables fuesen cubiertas por los trabajadores temporales.
- Igualando el régimen de extinción de los contratos temporales con los indefinidos.
- Previendo abusos en el encadenamiento de contratos temporales en los convenios supraempresariales, mediante el establecimiento de mecanismos judiciales.
- Aumento de las cuotas empresariales (36%) de la seguridad social a los contratos inferiores a siete días.
- Estableciéndose la duración máxima del contrato eventual a doce meses.

A la reforma del año 2001, hay que sumar la sancionada en 2002 mediante Ley 45/2002 de 12 de Diciembre sin acuerdo con la representación social mayoritaria, cuyo cuerpo fundamental fue reforma de las prestaciones por desempleo, y que en relación a la temporalidad introdujo más bonificaciones a la contratación. No abundaremos en esta reforma ya que no modificó en especial el cuerpo legislativo de la contratación temporal, más allá de las modificaciones apuntadas en materia de bonificaciones fiscales y de seguridad social.

En 2005 la tasa de desempleo se sitúa en el 9,16%, encontrándose por primera vez desde 1970 por debajo del 10%, pero la cota de temporalidad no ha bajado del 30%, con una media del 32,5%. Afectando a colectivos específicos de jóvenes y mujeres, muy alejadas de la media europea. Nada provoca que el crecimiento del empleo sea estable, la temporalidad está totalmente desbocada. Esta alta TT provoca enfocar medidas legislativas para paliar esta situación.

---

<sup>26</sup> FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO. *Las reformas laborales en España. Op. Cit.*, Pág. 12.

El RDL 5/2006 de 9 de Junio “*para la mejora del crecimiento y del empleo*”, intenta potenciar de entrada la contratación indefinida en el primer contrato, así como favorecer la conversión de los contratos temporales en indefinidos. También rebaja las cotizaciones empresariales para contratos indefinidos, y se incluyen límites máximos para la celebración de contratos temporales que puedan suscribir empresa y trabajador.

En 2006, con un aumento del empleo producido en los años anteriores, fruto de la preponderancia del sector de la construcción, la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, trata de combatir la perseverancia de la alta tasa de temporalidad, que en 2006 alcanza el 35%, siendo el doble de la media europea. Marca un objetivo inequívoco de reducción de la temporalidad en el empleo sustituyendo las formas contractuales ligadas a este fenómeno por contratos indefinidos, introduciendo bonificaciones mensuales de 800€ al año durante tres años para los contratos temporales convertidos en indefinidos antes del 1 de Enero de 2007, que fuesen formalizados antes de 1 de Julio de 2006. Esta medida tiene un objetivo claro, en un entorno económico favorable, mejorar la competitividad de la economía española, y fortalecer los mecanismos de cohesión social.<sup>27</sup> En materia de estabilidad en el empleo persigue limitar la contratación temporal sucesiva y abusiva y estimular la contratación indefinida<sup>28</sup>.

Esta limitación, se introduce a través de la modificación del renombrado en este trabajo Art. 15.5 ET, disponiéndose la prohibición de concatenar dos o más contratos temporales para el mismo puesto de trabajo, en la misma empresa en un período de treinta meses, tanto para contratos de puesta a disposición por ETT, como para contratos entre empresa y trabajador. Caso de superarse este umbral, la norma dispuso que los estos contratos temporales se transformarían en fijos. Esta limitación fue un hito, pues supuso poner coto por primera vez de forma imperativa desde la norma estatal al encadenamiento de contratos, si bien a juicio del que escribe, esta limitación fue un tanto laxa, debido que la limitación es para dos o más contratos, en la misma empresa. No limitaba por tanto la duración de un solo contrato temporal, que podía extenderse sin límite en el tiempo (fraude de ley recurrente como se abordará en el apartado 4 del presente trabajo), o por el contrario cuando el trabajador cambiaba de empresa dentro de un grupo de tales.

La TT descendió en 2007-2008 por primera vez desde 1993, y el empleo indefinido creció en 726.000 trabajadores. Pueden valorarse como positivas las medidas introducidas, pero no debemos de obviar el crecimiento de la economía española, con el motor fundamental de la construcción que a todas luces imprimió un efecto tangencial en esa dinámica de reducción de la TT. Los resultados de estas medidas ciertamente concretas, para reducir la temporalidad arrojaron frutos, que si bien fueron los mejores de la historia, se pueden calificar de modestos si los ponemos en paralelo al espectacular económico.

---

<sup>27</sup> PÉREZ INFANTE, J.I., *La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 66. Mayo 2007. Pág. 1.

<sup>28</sup> PÉREZ INFANTE, J.I., *La reforma laboral.... Op cit.*, Pág. 32.

A partir del año 2007, se desinfla la burbuja inmobiliaria, y la tasa de paro repunta espectacularmente del 8,6% en 2007, hasta el 20,06 % en 2010. Curiosamente la TT experimenta en este periodo un descenso brusco.

Puede resultar positivo esta reducción de la temporalidad a partir de 2008, caída que se mantiene hasta el día de hoy, pero ello ha obedecido a la destrucción de empleo producida, como prueba el ascenso del nivel de paro, que ha afectado principalmente al empleo temporal, y también porque un alto porcentaje de empleo indefinido destruido ha sido sustituido por empleo temporal, prueba de ello es el alto número de contratos temporales celebrados en plena recesión<sup>29</sup>.

En este punto se produce la reforma mediante RDL 10/2010 de 16 de Junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, confirmado por la Ley 35/2010 con mismo enunciado. Estableció un límite temporal en los contratos de obra de máximo tres años, límite ampliable un año más, por la vía de la negociación colectiva sectorial mediante la reforma del Art. 15.1 ET, restringiéndose la conversión en fijos a aquellos trabajadores que superen ese límite.

El art. 15.5 ET también se vio modificado al extenderse la prohibición del límite de encadenamiento de dos o más contratos, ya no sólo para la misma empresa, si no para un grupo de empresas. Esta operación legislativa necesariamente tuvo que ser generada como consecuencia del fraude de ley, ya que para el mismo puesto de trabajo, el cambio se producía en el empleador, y el cómputo del límite ya no operaba.

A pesar de esta medida, no se ataca directamente a la rotación de diferentes trabajadores en un mismo puesto de trabajo. Cambiando simplemente al trabajador, el contador se pone a cero, aún perdurando la propia tarea.

En esta reforma se amplían los colectivos con los que puede suscribirse el contrato para fomento de la contratación indefinida, flexibilizándose los requisitos, se igualó la cotización de los contratos de puesta a disposición mediante ETT con los temporales de contratación directa, reconociéndose una reivindicación histórica de la patronal de Empresas de trabajo Temporal. En el capítulo de reducciones de cuotas empresariales a la seguridad social, se bonifican los contratos indefinidos de solicitantes de empleo. En materia de despido se flexibilizan las causas del despido objetivo, dejándose la extinción a criterio del empresario, mediante la introducción de los despidos preventivos. El objetivo de esta reforma ya no es la creación de empleo, si no frenar la destrucción del mismo lo que se deduce de la exposición de motivos del RDL, cuestión no constatada, pues la TT aumenta en casi 1%, repuntando levemente el número de contratos temporales en detrimento del empleo indefinido. Pero además y de manera incompresible se reduce de manera indirecta las cantidades por extinción de contrato, debido a que parte de la indemnización será asumida por el FOGASA y también por la preponderancia que se otorga al despido objetivo mediante la facilitación de sus causas.

---

<sup>29</sup> INE. Encuesta de Población Activa. *Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Desde el 1er trimestre de 2009 hasta el 1er trimestre de 2012 se destruyeron 830.900 empleos fijos, y 600.900 empleos temporales.

Para los contratos temporales esta reforma de 2010, establece una indemnización de doce días por año trabajado, cantidad que progresivamente se irá alcanzado empezando en este año 2010 por ocho días. Si con esta medida se pretende poner cierto freno al fin de los contratos temporales, exigua medida es, para restringir la contratación temporal tanto por la cantidad como por el plazo dispuesto (cinco años) para alcanzar esa cantidad máxima de doce días.

Estas medidas dispuestas, poco efecto tuvieron en los meses siguientes a su promulgación, pues en 2011 con la crisis económica como negras tormentas agitando los aires, y como nubes oscuras que impiden ver con la tasa de desempleo totalmente desbocada, con cinco millones de parados y con el horizonte de un más que previsible cambio político, se promulga el RDL 10/2011 de 26 de Agosto, como media urgente para el fomento de la estabilidad en el empleo y promoción del empleo en los jóvenes, que como la exposición de motivos reza, *el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.*

En cuanto a la contratación introduce modificaciones:

- Se crea un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, que deroga al anterior. Se dispuso la posibilidad de celebrarse con trabajadores de entre 16 y 25 años sin formación, ampliándose la posibilidad de extender la edad hasta los 30 años de manera transitoria hasta los 30, con fin en 31 de Diciembre de 2013, con una duración mínima de un año y máximo de dos, prorrogable doce meses má en función del proceso normativo o de las necesidades productivas de la empresa.
- Este RDL dispuso la suspensión transitoria de la prohibición del encadenamiento de contratos temporales del Art 15.5 ET, hasta el 31 de Agosto de 2013.
- Se amplió el plazo para beneficiarse de las medidas dispuestas por la conversión de contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida, en concreto hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Estas últimas medidas tomadas antes del RDL 3/2012 con un nuevo ejecutivo, denotan la desesperación a la hora de intentar buscar mayores tasas de ocupación ya que la tasa de desempleo se sitúa en el momento de promulgación en torno al 22%, y al igual que la reforma de 2010 no hay ningún rédito positivo en cuanto a la destrucción de empleo.

Las medidas introducidas en el nuevo siglo nuevamente su muestran pobres, debido a que la temporalidad no percibe un giro radical en su reducción, y mostrará sus efectos negativos con el estallido de la burbuja inmobiliaria y el contexto de crisis económica global. En suma, se pierde una buena oportunidad para generar empleo estable y de calidad, que revertirá negativamente en el mercado de trabajo al virar la situación económica en muy negativa. Quizá el denodado esfuerzo observado en la

política legislativa, no obtuvo los resultados obtenidos debido a que los cimientos de nuestro modelo productivo asentados desde la reforma de 1984, sobre la base de producción de poco valor añadido y excesiva temporalidad ya han fraguado. El problema es ya de tal magnitud que resulta imposible un giro en este sentido que obtenga frutos a un corto espacio de tiempo.

La contracción económica y el fin de nuestro modelo productivo basado en los servicios, la construcción y la producción de bajo valor añadido, apuntan la grave consecuencia de la alta tasa de temporalidad, la alta destrucción de este empleo mediante la reducción de la TT, y el aumento de la tasa de desempleo<sup>30</sup>.

**El cambio de ciclo económico sustentado en una vana y carente de valor añadido modalidad productiva, unido a un muy debilitado sistema de protección de la contratación por cuenta ajena, que ha preponderado la contratación no estable, y cuya extinción resulta ya relativamente sencilla en cuanto a calificación jurídica y atractiva por poco costosa, nos sitúa a niveles de 1992. El impacto de la temporalidad en la tasa de desempleo es más que evidente y poco discutible.**

Veamos ahora, el último hito legislativo en cuanto a modificación de normativa laboral y contratos. Lo veremos de manera pormenorizada ya que esta reforma tiene una importancia suma, en tanto en cuanto abre un horizonte (¿legal?) del marco de contratación temporal y flexibiliza más la vía de la extinción contractual tanto temporal como indefinida.

### **2.5. El RDL 3/2012. La introducción de un “new deal” precarizador en materia de contratación temporal.**

Con el cambio de signo político, en el año 2012, se ha producido la que es posiblemente una de las mayores reformas de calado del sistema de contratación, equiparable a la que aconteció en el año 1984 al descausalizarse la celebración de los contratos temporales, en tanto en cuanto legaliza la desregulación prácticamente total de las condiciones y los derechos laborales desde una perspectiva individual y colectiva<sup>31</sup>

Llamativo resulta que esta reforma se haya hecho a través de la figura legislativa del Real Decreto Ley, lo que deja entrever la imposibilidad de haber consensuado las medidas, y constatar que la opción para ponerlas en marcha la de la imposición, con la excusa de la urgencia.

Esta reforma desborda la realizada en 2010 por el gobierno socialista, al atacar directamente las indemnizaciones por despido improcedente, suprimir los salarios de

---

<sup>30</sup> INE. Encuesta de Población Activa. *Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Desde el 1er trimestre de 2006 hasta el 1er trimestre de 2012, se destruyen un total de 1.871.100 empleos temporales.

<sup>31</sup> Confederación General del Trabajo (CGT), Boletín Informativo nº 135. Reforma del mercado laboral. Madrid. Marzo 2012 (en línea). <http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/boletines/bi-135.pdf> Pág. 4 (Consulta 30 de Mayo de 2012).

tramitación, ampliarse las causas del despido objetivo relegando la figura del improcedente a algo meramente residual, posibilitar la extinción del contrato por absentismo justificado, y establecer grupos profesionales en lugar de categorías para ampliar la movilidad funcional. Es llamativo como en la exposición de motivos del RDL, se reconoce la destrucción de empleo sobre todo del temporal, pero no toma medidas para paliar este problema. Es más, lo dispuesto por la norma abunda en precarizar más (si ello es posible) el marco de la contratación temporal, a través del reforzamiento de la potestad de dirección empresarial.

En cuanto al objeto de este trabajo, ¿qué ha variado, introducido o reformado este RDL en materia de contratación temporal?.

- Se reconoce a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación a través de la modificación del apartado 3 del artículo 16 del ET.
- En cuanto a los contratos formativos, se reforma el apartado 2 del artículo 11 del ET. Esta modificación eleva hasta los treinta años el espectro de edad para la celebración de los contratos para la formación y para el aprendizaje, condicionado este límite de edad a la existencia de una tasa de desempleo del 15%. Y hasta que esta tasa no baje la medida tendrá duración definitiva de tres años. Supone una precarización, pues otorga la posibilidad para que el trabajador sea contratado en una empresa u otra distinta para una actividad laboral u ocupación distinta y puede darse la casuística de trabajadores que con 33 años, sean sujetos de esta modalidad temporal con los efectos que de ello se derivan y que serán comentados en el apartado de conclusiones.

Otra de las medidas introducidas por este RDL es la creación del denominado *“contrato para emprendedores”*, dirigida a PYMES. Esta reforma no se incluye en el redactado del estatuto de los trabajadores, lo cual queda fuera del ámbito de la Ley Orgánica que es el ET. Este tipo de contrato es posiblemente la figura contractual más desregulada de la historia del derecho laboral español. Partiendo de un período de prueba de un año, se podrá extinguir esta relación contractual en este tramo de tiempo, sin justificación y sin indemnizar. Otro rasgo de esta modalidad, es que es posible ser sujeto de esta modalidad de contrato, compatibilizándose la percepción de la prestación por desempleo, lo que desnaturaliza dicha prestación, al transferirse rentas al empresario. Si la extinción se produce dentro del año del período de prueba, los beneficios e incentivos fiscales dispuestos para este contrato deberán de ser devueltos. Este contrato pasará a indefinido al año de duración.

Si atendemos a la historia de la evolución del marco contractual de la contratación temporal en este país, es lógico pensar que este contrato pueda ser utilizado para rotar a los trabajadores en un mismo puesto de trabajo, con el aliciente de no tener que justificar la extinción del mismo (y la judicialización del despido) y la ausencia de cualquier tipo de indemnización. En suma, aún por ver los resultados de la introducción de esta medida, a juicio del autor supone el despido libre sin

indemnización. Otra medida más para que la contratación temporal sea más atractiva (si cabe).

Llama la atención en relación al contrato a tiempo parcial, la modificación del la letra c del apartado 4 del artículo 12 del ET, que legaliza la posibilidad de realización de horas extraordinarias, lo que a priori atenta contra el espíritu de parcialidad en la prestación del trabajo objeto de este contrato. ¿Será esta otra vía de fraude de ley para encubrir trabajos a jornada completa bajo la figura de jornadas parciales?

Por último esta reforma pone en suspenso la aplicación del Art. 15.5 del ET que ya fue modificada por el RDL 10/2011, suspendiéndose hasta el 31 de diciembre de este 2012 (adelantando la suspensión 6 meses) la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de 24 meses en un período de 30.

Estas medidas que se han acometido con una de las evoluciones económicas más negativas de la historia, son del cariz más liberal jamás observado que fortalece y desequilibra claramente la relación contractual otorgando más poder a la parte del empleador, y a juicio de algunos autores vulnera el espíritu y el articulado mismo de la constitución<sup>32</sup>. Se pone en tela juicio la herramienta legislativa utilizada, via RDL, por la inexistencia de motivación y justificación clara y explícita, de una extraordinaria y urgente necesidad.

**Los resultados a medio y largo plazo de esta reforma están por ver, pero si nos atenemos a la investigación realizada en las páginas precedentes, las líneas de actuación de esta operación legislativa se enfocan en los mismos segmentos de anteriores reformas, flexibilizar más el marco de la contratación temporal, facilitando la salida y entrada en el mismo. En suma la contratación temporal se hace todavía más atractiva, lo que a buen seguro incidirá negativamente en la tasa de desempleo.**

### **3. Los efectos de la evolución legislativa en la contratación. Los cambios de criterio sobre la flexibilidad en la contratación.**

Vista de manera detallada la evolución legislativa en relación a la flexibilización de las relaciones contractuales en el ámbito de trabajo, varias son las constataciones que de las mismas se pueden extraer, para posteriormente ser motivos de peso en las conclusiones que este trabajo persigue.

Partiendo de la lectura general, es una evidencia que los primeros ochenta impera la regla de la contratación indefinida, considerándose la temporal como anecdótica. Esta contratación temporal se enfoca a un tiempo determinado de la realización de la prestación laboral.

La crisis económica de mediados de los ochenta, provoca una revisión de este principio a través de la reforma de 1984, en el sentido de valorar positivamente un

---

<sup>32</sup> Manifiesto “*Por un trabajo decente y unas libertades colectivas plenas*”, Catedráticos de derecho del trabajo ante la reforma laboral. Diario “El país”. 23 Marzo de 2012.



trabajo temporal, por corto y relativo que sea, frente a un desempleado. A partir de este punto cronológico, se amplía la posibilidad de jugar con los mecanismos de temporalidad, excluyéndose el concepto causalista de la misma. Pueden celebrarse contratos temporales al margen de la permanencia en el tiempo del objeto del mismo, a través de la introducción del contrato temporal para fomento del empleo, que por lo expuesto anteriormente, aumentó la creación de puestos de trabajo, pero a costa de la contratación indefinida.

Progresivamente se incorporan a nuestro cuerpo jurídico, otras formas de contratación temporal, que en principio pensadas para la adaptación del moderno mercado de trabajo, o la formación de trabajadores con valor añadido, legitimaron, costumbran y asientan la contratación temporal en el mercado de trabajo como algo lógico y necesario.

La preferencia de los empleadores por la contratación temporal genera (aunque todavía de manera invisible), los problemas asociados a la utilización masiva de la contratación temporal en sustitución de empleos fijos: precariedad en la contratación, rotación de trabajadores en puestos de carácter indefinido, mínima formación y adquisición de experiencia y profesionalidad. Desgraciadamente esta es la base sobre la nuestro modelo productivo ha ido adquiriendo madurez.

A partir del año 1994, las regulaciones legislativas apuestan ya no por la flexibilidad en la entrada al puesto de trabajo, si no en la salida a través de la indemnización por despido improcedente o la redefinición de las extinciones por causas objetivas, pero eso sí, intentando primar la contratación indefinida. La temporalidad se percibe como un gran problema.

Se abandona por tanto la apuesta por flexibilizar los modelos de temporalidad ante la TT del 35% alcanzada en el año 1994, volviéndose a la exigencia de la causalidad en la celebración de los contratos temporales. Pero de manera contradictoria en este año se legaliza la actividad de las empresas de trabajo temporal.

En 1997, se focaliza a la contratación indefinida como la única merecedora de los incentivos y reducciones de cuotas como acicate para los contratos estables, otro intento de reducir la TT.

En 2001 se aumentan en gran parte derechos de trabajadores temporales, intentándose que se igualen con los de los trabajadores indefinidos, como clara muestra del nivel de perversión alcanzado por la dualización del mercado de trabajo.

Estas medidas no sólo consiguen una disminución de la temporalidad y una creación de empleo de calidad y estable, si no que lejos de acercarse a éste objetivo, la temporalidad alcanza cotas desconocidas hasta ese momento, mediante el uso y abuso de la contratación precaria, prostituyéndose el término de eventualidad.

Todas las medidas tomadas a partir de 2001 siguen enfocándose en la reducción de la TT, sin obtenerse resultados muy meritorios, más allá de ligero incremento de contratación indefinida del año 2007, muy pobre si tenemos en cuenta el ciclo económico anterior a este año.



Con las reformas acometidas entre el período de 2010-2012, se manda al último lugar a la TT, con casi cinco millones de desempleados, y una perspectiva de aumento, la liberalización y flexibilización de la contratación temporal es un hecho. Se vuelve a incurrir en los criterios del pasado, que han generado la situación del presente.

**Así pues, desde la reforma del año 1984 se apuesta por la flexibilización del mercado de trabajo mediante la introducción y facilitación de la temporalidad, y en 1994 se trata de potenciar la contratación indefinida ante el excesivo protagonismo de la misma, objetivo que se mantiene hasta el paso a negativo del ciclo económico en 2008, donde la temporalidad se olvida. Se cierra el círculo en 2012, volviéndose a los postulados de 1984.**

Visto hasta ahora la evolución legislativa, los diferentes objetivos y criterios legislativos enarbolados según el momento para abordar el problema de la temporalidad, procede estudiar jurídicamente que impacto y peso ha tenido el fraude de ley en la contratación temporal, y si el mismo ha tenido influencia en el mercado de trabajo. En suma si el fraude de ley ha sido uno de los factores fundamentales en la alta de temporalidad, y por extensión en la tasa de desempleo.

#### **4. Contratos temporales en fraude de ley. Repercusiones en la alta tasa de temporalidad.**

En 2008<sup>33</sup> la media de antigüedad de los contratos en España alcanzaba los nueve años de media, no distorsionando mucho con el resto de países europeos, con una media entre diez y once años. Cruzando este dato con el porcentaje de temporalidad, la misma en España en esa fecha alcanzó casi el 30% más del doble de la media europea que se situaba en el 13%.

Por tanto si la media de antigüedad estaba a un nivel parecido al de nuestros socios europeos, y nuestra tasa de temporalidad más que duplica la de ellos, es fácil dilucidar el abuso y el fraude que se ha cometido en la celebración de contratos temporales. Se utilizaron por tanto estas formas contractuales para trabajos cuya extensión en el tiempo han tenido carácter de permanencia, y que en definitiva imputan en esa media de antigüedad media al nivel europeo, pero con una bolsa de contratación temporal mayor.

En este mismo año 2008<sup>34</sup>, el 87,4% de todos los contratos temporales se hicieron por modalidades de obra o servicio (42,2%) y eventual por circunstancias de la producción (45,2%), que no han hecho sino confirmar la apuesta por establecer esa relación temporal en sustitución de empleo fijo, y que con un cambio de ciclo económico a negativo, la extinción de los mismos resulta, en virtud de la legislación, más ventajosa que la indefinida. He aquí la preferencia por contratar temporalmente,

---

<sup>33</sup> MALO OCAÑA, M.A., *Empleo, flexibilidad y precariedad: Los desafíos de la estrategia Europa 2020*. Revista de estudios sociales y de sociología aplicada. Núm. 157. Abril-Junio 2010. Pág. 25.

<sup>34</sup> CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO. *Reforma del mercado laboral. Boletín informativo nº 135*. Marzo 2012, Pág. 6.

no por lo finito del objeto del contrato, si no por el menor coste económico. Otro motivo más para justificar el por qué de la alta tasas de contratación de duración determinada.

Ya se vio en el apartado anterior como la reforma laboral de 1984 ofreció una “barra libre de temporalidad”, situación que se intentó corregir con las reformas posteriores de la década de los 90, con pobres resultados. Por tanto la fórmula de la contratación temporal ha prostituido, y a pesar de los esfuerzos e incentivos del legislador, la clase patronal española no ha sido respetuosa con las exigencias legales, ocupando la contratación temporal terreno que debería haber sido de abono para el contrato indefinido y mayor estabilidad en el empleo, redundando ello positivamente en un basamento del modelo productivo diferente al actual.

Visto el posible indicio de alto fraude de ley en la contratación temporal, cotejemos ahora datos objetivos<sup>35</sup> en esta materia. Dichos datos son aportados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS).

Nos remitimos a la información suministrada de manera pormenorizada por este organismo, tomando como referencia de inicio el año 2003, que es cuando comienza la serie, aunque la información más detallada en cuanto al nº de contratos revisados comienza en 2005.

<u>Año</u>	<u>Revisados por IT*</u>	<u>Transformados por IT**</u>	<u>% Fraude</u>
2003	Dato no disponible	9.335	-
2004	Dato no disponible	10.696	-
2005	318.974	34.663	10,86
2006	353.517	46.054	13,02
2007	296.204	52.549	17,74
2008	264.738	60.188	22,73
2009	239.494	42.095	17,57
2010	275.542	44.370	16,10

*\*Nº de contratos inspeccionados por la ITSS.*

*\*\* Nº de contratos transformados en indefinidos por imperativo de la ITSS por fraude de ley.*

De la lectura de estos datos objetivos se constata un fraude masivo en el uso de la contratación temporal, pues los niveles alcanzados son simplemente inaceptables, y los mismos no vienen si no a confirmar el por qué con una parecida antigüedad en la

---

<sup>35</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informes anuales de la inspección de trabajo y seguridad social 2003-2010*. En línea,  
[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html), (consulta 23 de Abril de 2012).

duración de los contratos con nuestros socios europeos, nuestra tasa de temporalidad ha casi triplicado por momentos, la del resto de miembros de la UE.

**Nuestro siguiente paso, una vez determinado el alto fraude de ley en el ámbito de la contratación de duración determinada, será el abordar desde una perspectiva jurídica los tipos de fraude, partiendo de las reglas comunes dispuestas por el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.**

#### 4.1 Reglas comunes a la contratación temporal.

Previo a observar las formas fraudulentas utilizadas para enmascarar contratación estable y fija en el tiempo por otra de carácter finito, es necesario exponer previamente los guiones mínimos de derecho necesario para las estipulaciones de este tipo de obligaciones.

El Art. 15.1 ET, dispone la consideración general de la excepcionalidad de la contratación temporal frente a la modalidad indefinida. Por tanto sólo es posible la contratación de duración determinada en los supuestos previstos que cumplan los preceptos dispuestos por el legislador, lo que supone un más que evidente encorsetamiento a la libertad de contratación de las partes, en la celebración de una obligación tal y como el código civil dispone.

Para que un contrato temporal tenga validez, no sólo basta sólo con expresar la limitación temporal del mismo y su concreta duración, sino que debe de cumplir los requisitos de derecho necesario que la ley impone para que el mismo sea válido como temporal<sup>36</sup>, apartados a) b), c) y d) del número 1 15 ET, que establece los supuestos de celebración de contratos de duración determinada.

En relación al carácter causal de estos contratos (que dependiendo de la época, se ha abandonado o recuperado por el legislador) , deben de explicitarse las causas justificativas que originan el contrato, siendo necesario que sean concretas y ciertas, y en ningún caso presumirse.

El aspecto de la concatenación de contratos temporales es relativamente variado. Hasta el año 2009 la jurisprudencia había admitido la celebración de sucesivos contratos temporales, si había causa objetiva que justificase la duración determinada del contrato. Con la posterior redacción dada por la Ley 43/2006 se acotó claramente la concatenación de los mismos, en concreto la limitación operó en un espacio de contratación de 24 meses en un total de 30 mediante dos o más contratos de duración determinada (salvo contratos formativos, de relevo e interinidad), incluyéndose los contratos de puesta disposición mediante ETT. En el momento actual dicho límite a la concatenación de contratos de duración determinada, dispuesto por el Art. 15.5 ET, ha quedado suspendido de aplicación hasta el 31 de Diciembre de 2012, por el RD 3/2012 de 10 de Febrero.

---

<sup>36</sup> STS de 22 de Junio de 1990, F.J. 1º.

Los trabajadores con relación indefinida y temporal tendrán los mismos derechos sin que puedan existir diferencias de trato por razón de la modalidad contractual<sup>37</sup>. Entonces sólo cuando estos presupuestos y circunstancias se cumplen, el empleador puede acudir a los modelos de contratación temporal<sup>38</sup>.

Caso de no observarse los preceptos mínimos de derecho necesario, el contrato se constatará como indefinido<sup>39</sup>, tal y como dispone el Art. 15.3 ET.

#### 4.2 Usos fraudulentos de la contratación de duración determinada.

Visto en líneas generales los datos del fraude que opera en relación a la contratación temporal, procede analizar jurídicamente los diferentes vericuetos que han retorcido la norma.

Comenzaremos este apartado con el final del anterior. El Art. 15.3 ET, dispone la presunción de indefinición de los contratos temporales celebrados en fraude de ley. En la práctica supone la existencia de un contrato indefinido que le será de aplicación su régimen jurídico propio, excluyéndose por la existencia del propio fraude, el régimen (mucho menos oneroso en el sentido de la extinción) de la contratación temporal. Esta consideración no opera automáticamente, si no que corresponde al orden social determinar la fijeza como oposición y reproche al uso fraudulento de la contratación temporal.

Existe por tanto una presunción a favor del contrato indefinido<sup>40</sup>, que permite prueba en contrario, para probar la duración temporal del mismo, en virtud de los arts. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre. Dichas pruebas serán solventadas por el requisito de dejar constancia escrita de la celebración de las diversas formas de contratación temporal y la duración de las mismas.

Entiende el legislador que estos elementos mínimos exigidos excluyen *per se* el fraude en la contratación indefinida y evidencian el carácter temporal del contrato. Existirá fraude, si la situación que origina el contrato temporal no es finita si no estable en el tiempo, en suma *una clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad gestionada*.<sup>41</sup>

Vista la teoría del fraude de ley en la contratación temporal, observemos ahora las diferentes modalidades del fraude en este ámbito.

---

<sup>37</sup> STC 52/1987 de 7 de Mayo. F.J. 4º.

<sup>38</sup> STSJ de Cataluña de 6 de Julio de 2006. F.J. 2º.

<sup>39</sup> STS de 21 de Septiembre de 1993, F.J. 2º.

<sup>40</sup> STS 6 de Marzo de 2009, F.J. 3º.

<sup>41</sup> STS de 20 de Marzo de 2002, F.J. 3º.

a) Contratos temporales para prestaciones fijas en el tiempo.

Ya es conocida la exigencia actual de la causalidad relativa al contrato de trabajo. Como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, en la década de los 80 se apostó por una modalidad de contratación desprovista de causa: el “*contrato temporal para el fomento del empleo*”, que generó una alta creación de empleo a costa de la contratación indefinida.

Este argumento de descausalización se abandonó con la reforma laboral de 1994, donde se recuperaron las causas de temporalidad para la firma de contratos temporales, dispuestas por el Art. 15 ET y los Arts. 1,2,3 y 4 del RD Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

Hay abundante y pacífica jurisprudencia en casos de “*fraus legis*” de contratación y vulneración del Art. 15 ET, del máximo órgano jurisconsulto en asuntos tales como:

- Personas contratadas mediante contratos temporales de eventualidad, debido a la acumulación de tareas, durante un plazo determinado, cuando en realidad eran para una prestación laboral normal, sostenida en el tiempo y con carácter de fijeza<sup>42</sup>. Estos contratos están dispuestos según el Art 15.1 ET, para dar respuesta a incrementos en la actividad ordinaria de la empresa o a períodos puntas de producción. Cuando se pervierte lo dispuesto por el legislador, se condena al empleador a pasar por la conversión en indefinidos de estos contratos celebrados en fraude de ley<sup>43</sup>.
- Contratos de obra o servicio, cuyo objeto es la cobertura de prestaciones laborales ordinarias y que forman parte de la estructura industrial de la empresa empleadora. El contrato de obra o servicio, tiene por objeto la ejecución de una actividad de ese tipo, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la empresa. Tiene una duración limitada en el tiempo, aunque no se conozca en principio el alcance exacto de su duración, sino que depende de la culminación de esa obra o servicio objeto de contratación. Cuando estos contratos se celebran en fraude de ley, para atender actividades ordinarias y naturales de la actividad empresarial, se sentencia el carácter indefinido de los mismos, al perseguirse un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico<sup>44</sup>.

b) Contratos temporales exentos del elemento esencial que elimina su carácter de fijeza. Contratos formativos.

Los contratos denominados formativos tienen un objetivo claro, ligar la prestación laboral a la adquisición de formación para a través de la misma, obtener

---

<sup>42</sup> STS de 6 de Mayo de 2006, F.J. 3º.

<sup>43</sup> STS de 20 de Marzo de 2002, F. J 3º.

<sup>44</sup> STS de 22 de Febrero de 2007, F.J. 3º.

una cualificación apropiada para una plena inserción en el mercado de trabajo. De manera tangencial los mismos están orientados al favorecimiento del empleo juvenil, en tanto en cuanto, para la celebración de estos contratos se pone como límite que el sujeto contratado no supere la edad de 25 años (30 hasta que la tasa de desempleo no baje del 15%, según el RD 3/2012) en el momento en que la relación contractual se perfecciona.

Pero como ocurre también que con esta modalidad de contratos de duración determinada, el fraude de ley también se detecta, es decir, se conciertan contratos formativos faltos de su elemento esencial y definitorio, esto es la propia formación. Así se persigue con el fraude de ley, aprovecharse de los beneficios dispuestos para estos contratos en materia del menor salario dispuesto para ellos, o los beneficios en la cotización empresarial.

Así pues si no hay elemento formativo dentro de la prestación laboral, la temporalidad del contrato desaparece, castigándose esta ilegalidad con el resultado consabido de declaración del contrato formativo en fraude de ley, como indefinido, siéndole propios los efectos que le corresponden.

Diversas sentencias de referencia existen en relación al fraude de ley. Así, cuando el trabajador no recibe enseñanza teórica alguna, entiende el Tribunal Supremo que es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico, para la cobertura de un resultado antijurídico y al no adquirirse la formación pretendida se declara el fraude de ley y la conversión en indefinido del contrato<sup>45</sup>.

*c) Relaciones de prestación por cuenta ajena celebradas al amparo de modalidades contractuales del ámbito civil, o bajo la forma de beca.*

Abordemos ahora otra modalidad de fraude de ley para ocultar lo indefinido del contrato a través de la distracción de naturaleza laboral del contrato, al pervertirse la misma asociando la naturaleza del contrato a lo mercantil, o al entorno de una beca.

El uso de contratos de carácter mercantiles para anular la naturaleza del contrato laboral, viene sancionado por el Tribunal Supremo, al entender que estos usos ajenos a la normativa y jurisdicción social, no están sujetos a la libertad de las partes para optar por un contrato laboral o mercantil, si no por las propias relaciones concertadas en el trabajo<sup>46</sup>, y deviniendo las mismas en relación laboral, le son de aplicación los preceptos de la normativa de derecho del trabajo, obligatorios por otra parte, y el fraude deviene en la conversión del contrato mercantil en una laboral de carácter indefinido<sup>47</sup>.

Otra modalidad de fraude es el uso de becas para enmascarar una relación laboral. El objeto principal del contrato de beca no es otro que la finalidad primaria de

---

<sup>45</sup> STS de 31 de Mayo de 2007, F.J. 4º.

<sup>46</sup> STS de 5 de Julio de 1990, F. J. 1º.

<sup>47</sup> STS de 20 de Enero de 2003, F.J. 2º.

facilitar el estudio y formación del becado. Existe fraude de ley si el fruto del rendimiento de esa beca pasa a formar parte de la esfera de beneficio de la actividad empresarial, ya que el becario realiza la misma tarea que cualquier empleado. Si esto acontece, muta la beca en contrato laboral, y caso de extinguirse el mismo, se declara la improcedencia por declaración judicial por la consabida regla del Art 15.3 ET, al detectarse fraude de ley<sup>48</sup>.

*d) Conversiones de contratos de duración indefinida en temporales.*

Abordemos otro aspecto del *frau legis* en la contratación por tiempo definido, que como reza este epígrafe, se refiere a la novación de un contrato de carácter indefinido por otro de carácter temporal. Conviene señalar que tal novación en este supuesto de fraude no atiende a un simple cambio de modalidad contractual, si no a pretender extinguir una relación que por sus propios hechos es indefinida, aplicándosele los preceptos de un contrato temporal.

Así el Tribunal Supremo<sup>49</sup> en controversias de este tipo ha dictaminado fraude de ley cuando se conciertan contratos temporales con trabajadores que ya estaban vinculados con el empleador con carácter indefinido en la compañía. Por lo que la celebración de un contrato temporal, a quién por los hechos de la propia prestación ya es fijo de plantilla, no procede, declarándose los efectos del Art. 15.3 ET, y llegado el caso y pretendida la extinción del contrato deben necesariamente desplegarse los efectos de un despido improcedente de un contrato indefinido.

*e) Encadenamiento de contratos temporales.*

Antes de abordar esta modalidad de fraude de ley, es necesario señalar que el Art 15.5 ET que dispone y regula la materia del encadenamiento de contratos temporales, está suspendido de aplicación por el Art. 17 del RD Ley 3/2012 de 10 de Febrero, entendiendo la exposición de motivos de este RDL, la necesidad de crear empleo a toda costa incluso a costa de suspender el encadenamiento de contratos temporales, contradiciéndose este texto a sí mismo, al constatar como por otro lado, el desempleo se ha cebado especialmente con la contratación temporal. En suma, se reconoce el aumento de las extinciones de modalidades acotadas en el tiempo, y el problema que ello conlleva, pero por otro lado se facilita este tipo de contratación al suspenderse los límites temporales para la extensión de estos contratos.

Por lo expuesto anteriormente, y aún teniendo en cuenta la suspensión en cuanto a la aplicación de la norma, estudiaremos este apartado detenidamente, pues es constatable y reconocido que este fraude de ley ha incidido especialmente en la

---

<sup>48</sup> STSJ del País Vasco de 20 de Julio de 2004, F.J. 2, STSJ de Madrid de 7 de Diciembre, F.J. 5º.

<sup>49</sup> SSTs de 22 de Diciembre de 2005, F.J 3º, de 11 de Marzo de 1997, F.J. 5º, de 13 de Octubre de 1999, F.J. 2º.



tasa de temporalidad, ya que el empresario ha preferido cambiar de trabajador cuando el segundo o siguientes contratos temporales han superado estos periodos máximos para evitar la conversión de los trabajadores en fijos<sup>50</sup>. Prueba de ello fue la reserva del Art 15.5 ET de manera exclusiva para eliminar este fraude mediante lo dispuesto por el RD 5/2006 de 9 de Junio para la mejora y el crecimiento del empleo con el objetivo de incidir en la reducción de la temporalidad, estableciéndose a partir de la nueva redacción del Art 15.5 ET la eliminación preventiva de prácticas abusivas, así como situaciones de precariedad asociadas a la rotación de diferentes trabajadores sobre un mismo puesto de trabajo<sup>51</sup>, para una sola empresa o grupo de ellas.

Toca observar como la jurisprudencia ha resuelto este concreto fraude de ley antes de la entrada en vigor de esta clarificadora norma. Concretamente la jurisprudencia emanada antes de 2006 se centró en declarar como indefinida la relación laboral cuando de algunos de los esos contratos temporales se derivaba el fraude de ley por no existir causa de temporalidad, alcanzando los efectos del Art 15.3 ET a todos los contratos que habían presidido el tracto contractual temporal, siempre que no mediase un espacio de 20 días entre contrato y contrato.<sup>52</sup>

También se declaró fraude de ley, cuando el trabajador era contratado por diferentes empresas, las cuales formaban parte de un mismo grupo, pero con una misma dirección empresarial, o lo que es lo mismo, se hacía figurar un supuesto cambio de empleador, cuando los hechos demostraban que el empleador era el mismo. Esta declaración jurisprudencial sirvió de base para la modificación del RD 10/2010 en cuanto a la prohibición de encadenar contratos temporales en una misma empresa o grupo de ellas.

Habiendo entrado en vigor la norma, el Tribunal Supremo<sup>53</sup> asentó doctrina sobre la condición de fijeza de la relación contractual sostenida mediante contratos temporales, que excedían el período dispuesto por el RD 5/2006, en el concreto caso de controversia sobre el inicio del cómputo de este período, declarando que el mismo se inicia con en el contrato existente en la fecha de entrada en vigor en la norma.

Pero todo lo expuesto al margen de la comentada suspensión de la norma nacional puede ser modificado a futuro, pues recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>54</sup>, ha avalado la posibilidad de concatenar contratos de duración determinada atendiendo al número concreto de contratos encadenados y la duración acumulada de los mismos, si se comprueba que esta concatenación no es abusiva. Se sustituye por tanto un criterio objetivo como son los límites de tiempo máximo para considerar una tarea como fija en el tiempo, por otro subjetivo dependiente del juzgador que según su apreciación determinará la condición de indefinida o no de la

---

<sup>50</sup> SALA FRANCO, T., *El empleo y las políticas salariales en tiempos de crisis. Las cláusulas de empleo en los convenios colectivos. XXIII Jornadas de estudio de la negociación colectiva*. Comisión nacional consultiva de Convenios Colectivos. Edit. Ministerio de Trabajo e inmigración. Madrid. Diciembre 2010. Pág. 18.

<sup>51</sup> MATORRAS DIAZ-CANEJA, A., *A vueltas con el encadenamiento de contratos temporales*. Aranzadi Social, núm. 18/2007. Edit. Aranzadi. Pamplona. 2007. Ref. Westlaw BIB2007\2512.

<sup>52</sup> STS 18 de Septiembre de 2001, F.J. 4º. Ref. Westlaw RJ 2001\8446.

<sup>53</sup> STS de 19 de Julio de 2010. Ref. Westlaw RJ 2010\7128.

<sup>54</sup> *Caso Kücük*. STJUE de de 26 de Enero de 2012. Ref. Westlaw JUR\2012\29438.



tarea. ¿Será otra vía para ampliar el fraude de ley en el abuso de la contratación temporal?

### **5. Incidencia de la negociación colectiva en la temporalidad y en la tasa de desempleo.**

Vistas las diferentes actuaciones legislativas cara a reducir la tasa de temporalidad, y los pobres frutos obtenidos, visto también el por qué de esta alta tasa, el alto índice de fraude en esta materia de contratación, y las modalidades del mismo, antes de abordar las conclusiones merece la pena a juicio del autor descender al ámbito de la negociación colectiva (por la importancia que la misma tiene en las relaciones del mundo del trabajo), para observar si la misma ha tenido impacto en la tasa de temporalidad, y por ende si ha repercutido en la tasa de desempleo.

Primeramente debemos de situar, cuando y como se le otorga a la negociación colectiva protagonismo, en relación a la temporalidad dentro del estatuto de los trabajadores:

- La Ley 11/1994 de 19 de Mayo, en su Art. 1.3, en cuanto a la duración de los contratos de duración determinada, dictó a la negociación colectiva la determinación de trabajos susceptibles de ser receptores del contrato de obra o modificar la duración de los contratos por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Esta modificación fue la primera que otorgó protagonismo a la negociación colectiva en el ámbito de la contratación temporal.
- La Ley 63/1997 de 26 de Diciembre, de *medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida* en su Art. 1.4 modificó el apartado 1 del Art. 15 del ET. Dispuso que mediante la negociación colectiva se podrían determinar las actividades en las que podrían contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.
- La Ley 12/2001 de 9 de Julio, de *medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, en su Art. 1.10 modificó los apartados 7 y 8 del Art. 15 ET. Mandató a los convenios colectivos para establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la contratación temporal, y para que la negociación colectiva estableciese criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los frutos de este otorgamiento de protagonismo a la negociación colectiva, a la hora de reducir la tasa de temporalidad han sido muy discretos. Veamos los siguientes datos de tasa de temporalidad según tipo de convenio de empresa<sup>55</sup>:

---

<sup>55</sup> HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J., MÉNDEZ MARTÍNEZ, I., TOVAR ARCE, M. *Temporalidad y desempleo, Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Edit. Consejo Económico y Social de la

	Año 1995	Año 2002	Año 2006
Convenio de empresa	8,57%	17,58%	20,89%
Convenio de ámbito superior a la empresa	27,51%	29,71%	29,70%

La primera conclusión que se extrae de la lectura de estos datos es la poca incidencia que ha tenido ese pretendido protagonismo otorgado a la negociación colectiva para reducir la tasa de temporalidad, pues si en los convenios sectoriales o territoriales no ha descendido, si no aumentado ligeramente, en los de empresa el aumento de la temporalidad ha sido espectacular.

Esta falta de protagonismo y resultados ha sido incluso reconocida por algunos de los interlocutores sociales<sup>56</sup> en 2001, por el consejo económico y social (CES) en 2004<sup>57</sup>, o manifestado por determinados investigadores<sup>58</sup> al ser meros compromisos de mantenimiento y creación de empleo, eso y nada más, meros y firmes compromisos recogidos en los diferentes Acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, que son una simple trasposición de las políticas marcadas por la estrategia de Lisboa 2000 (*más y mejores empleos*), cuya implementación es muy lenta, pero observándose cierta (aunque escasa) presencia en las disposiciones de los convenios colectivos.

Concluyendo en este apartado la negociación colectiva no ha sido una herramienta eficaz para reducir la temporalidad en la contratación, más allá de ser un mero instrumento de asunción de las políticas mandatadas por Bruselas en éste ámbito, de fijación de una serie de bases y buenas intenciones que no han sido desarrolladas más que en determinadas excepciones del ámbito de los convenios de grandes empresas, que no representan<sup>59</sup> más del 0,2% del total de empresas del estado español.

Podemos por tanto aseverar sin ningún género de duda, que **la vía de la negociación colectiva no ha servido para reducir o paliar los efectos negativos de la contratación temporal, más allá de ser una idea general, que allí donde se ha traspuesto lo ha sido de manera genérica y con escasa fuerza vinculante, y allí donde**

---

Región de Murcia. Murcia, 2010. Pág. 73. Conviene precisar que no hay datos disponibles más allá de 2006, fecha de la última encuesta de estructura salarial.

<sup>56</sup> Comisiones Obreras. Gaceta Sindical. Núm 192. 23 de Julio de 2001. “Los convenios colectivos deben contribuir a mejorar la calidad de empleo y reducir la temporalidad.

<sup>57</sup> CES, Estudio sobre negociación colectiva convenios en vigor en el año 2003, donde advierte que “la limitación de la temporalidad en la negociación colectiva es todavía muy marginal”. Noticia (en línea) [http://www.consoft.es/noticias/news\\_text.asp?id=34619](http://www.consoft.es/noticias/news_text.asp?id=34619), consulta 14 mayo de 2012.

<sup>58</sup> Serrano Argüello, N. ¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?. Revista universitaria de ciencias del trabajo. Universidad de Valladolid, Nov. 2010. (en línea) <http://www.ruct.uva.es/busqueda2.php?id=11>. Consulta 17 de Mayo de 2012.

<sup>59</sup> Ministerio de Industria, turismo y comercio. Tecnologías de la información y las comunicaciones en las PYMES y grandes empresas españolas. Año 2012. Pág 11. (en línea) [http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/informe\\_pymes\\_y\\_grandes\\_empresas\\_2012-vf.pdf](http://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/default/files/informe_pymes_y_grandes_empresas_2012-vf.pdf). Consulta 22 Mayo de 2012.

**si ha cobrado importancia y concreción ha sido en casos concretos de empresas de más de 200 trabajadores con convenio colectivo propio, que como hemos visto no representan más del 0,2% del porcentaje de la estructura empresarial del estado español.**

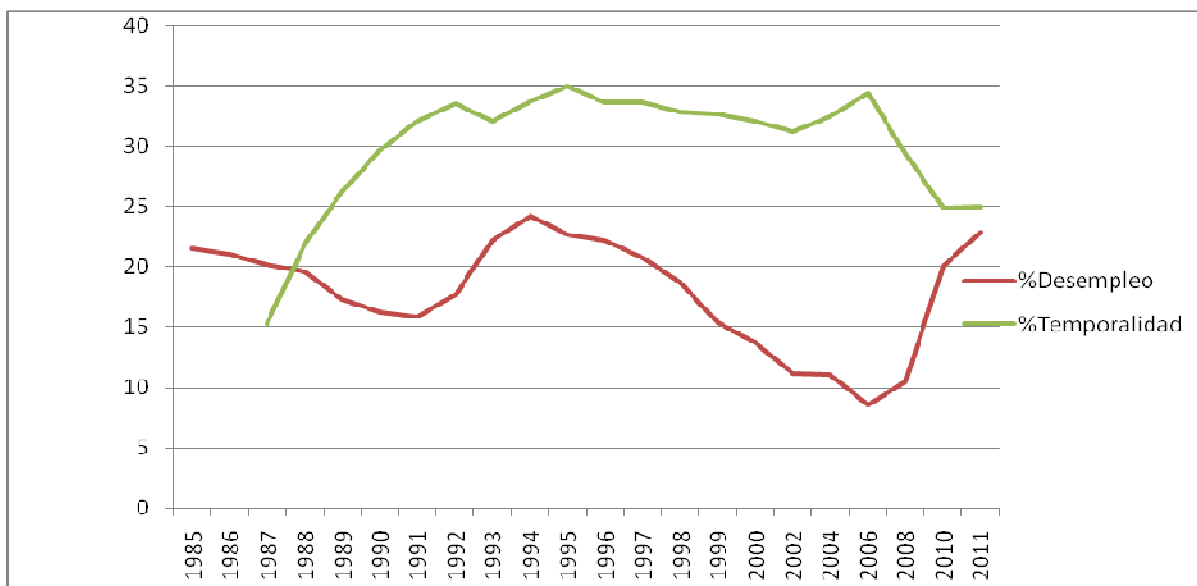
## **6. Conclusiones**

A lo largo del presente trabajo, para tratar de establecer la relación entre temporalidad y tasa de desempleo, se ha seguido la siguiente línea de investigación:

1. Se ha realizado un análisis temporal-jurídico de los cambios operados en materia legislativa, en cuanto al marco de la contratación temporal y los diversos factores que influyen en ella. Al margen del estudio jurídico, el elemento temporal nos ha permitido observar y extraer cuáles han sido los resultados de estas actuaciones legislativas, y si las mismas han cumplido los objetivos, concluyéndose que en el estado español ha habido una preferencia y una apuesta clara, por un modelo de crecimiento vano y de abuso de la contratación temporal. Esta apuesta, ha redundado en un aumento del desempleo, fruto del crecimiento desmedido y por la apuesta de por este modelo de contratación temporal.
2. Se han detectado los cambios de criterios legislativos, a la hora de otorgar preponderancia bien al empleo temporal o fijo según el momento productivo. Llama la atención el crecimiento de la temporalidad aún en épocas de bonanza productiva, lo que nos ha hecho preguntarnos a qué ha obedecido ese crecimiento. Ante esta evidencia, se ha abordado un estudio comparativo con el resto de países europeos en cuanto a media de antigüedad de los contratos, cruzando este dato con la tasa de temporalidad de estas mismas naciones, lo que indiciariamente nos ha marcado un camino de fraude. Se ha constatado por los datos de la inspección de trabajo, el alto grado de fraude en materia de contratación temporal, y se ha acudido a la jurisprudencia para ver los factores de este fraude.
3. Se ha abordado también en este trabajo, por la importancia tangencial que en el asunto tiene, un apartado individualizado para ver como la negociación colectiva ha podido influir en este apartado.

Partiendo de este tracto de investigación, **estas son nuestras conclusiones:**

En primer lugar, veamos el siguiente gráfico, que referencia porcentajes de desempleo y temporalidad<sup>60</sup>.



Basándonos en la investigación ofrecida por los apartados 2 y 3, aseveramos que:

La reforma laboral de 1984 fue el punto de partida de la introducción del concepto de flexibilización que operó en el sistema de relaciones laborales a partir de esta fecha, y aunque a priori la primera lectura principal sea la de generadora de empleo, cuestión que no se niega, al autor no le parece positiva esta reforma. Visto el gráfico a partir de la reforma de 1984, baja el desempleo, pero la tasa de temporalidad se dispara. Por tanto el empleo que se crea reduce la tasa de desempleo, y aumenta la de temporalidad. Hay una gran creación de empleos temporales. **Cala por tanto en nuestras relaciones laborales el concepto de no fijeza en la prestación laboral, creándose la ya clásica división con trabajadores de primera y segunda, u outsiders e insiders**<sup>61</sup>. El efecto perverso de esta rotación redundaba en el desvalor de la formación y cualificación de estos trabajadores, que a juicio del empleador no eran merecedoras de atención, pues la caducidad de la relación laboral de inicio ya era cierta. Por tanto la creación de estos puestos de trabajo en esta época se califica como de bajo valor.

La dualidad entre outsiders e insiders parió un desequilibrio en las relaciones laborales, con un conjunto de trabajadores con estabilidad y condiciones reguladas en el escenario de la negociación colectiva, y otro conjunto de asalariados temporales por

---

<sup>60</sup> Elaboración Propia base de datos del INE y de la Encuesta de población activa.

<sup>61</sup> FERREIRO APARICIO, J, *Op. cit.* Pág. 24.

la poca estabilidad del puesto y su finalización contractual cierta, reitero no fue merecedor de una formación y cualificación por parte del empleador.

Se crea un segmento de relaciones laborales que a modo de colchón, absorba los ajustes de los ciclos económicos. Esta es la génesis de nuestro sistema bulímico del mercado de trabajo, que engulle trabajadores temporales en altos ciclos de producción, y los vomita en época de crisis. Preconizó una especialización productiva de bajo perfil tecnológico y de innovación, que requirió fuerza de trabajo poco cualificada y fácilmente sustituible.

En suma el principio de estabilidad en el empleo, propio del derecho del trabajo, fue sustituido por la lógica del mercado<sup>62</sup>.

**Aquí tenemos la primera clave de la apuesta por la contratación temporal (de inicio descausalizada). La creación de un segmento de población a modo de plantilla flexible que fagocitase la variabilidad de los ciclos económicos. Una oportunidad perdida para tejer una base asalariada cualificada. Se prima la rotación en el puesto, en lugar de la especialización, y en lugar de velar por la permanencia en la empresa, se prefiere la entrada y salida de trabajadores.**

A partir de la crisis de 1992, la tasa de desempleo aumenta, bajando la tasa de temporalidad. Aquí vemos<sup>63</sup> como en tiempo de contracción económica, el desempleo sube a costa de la destrucción de contratos temporales, aunque en esta época no es muy acusado el descenso de la tasa de temporalidad, ya que se produce mayor destrucción de empleo fijo. La tasa de paro aumenta también, por este último factor y por la incorporación al mercado de trabajo como desempleados de un numeroso colectivo de jóvenes y mujeres. Aún así la apuesta por la temporalidad sigue siendo clara se legalizan las ETT's y se prorrogan los plazos máximos para la realización de determinados contratos temporales.

En el bienio 1992-93 en el sector privado se eliminaron 618.200 empleos, período coincidente con las mayores tasas de temporalidad alcanzadas hasta la fecha, lo que supuso una desaparición del 8,6 % de los empleos del sector privado en 1991<sup>64</sup>. **Se demuestra que el empeñamiento en la flexibilización de la contratación como continuismo de la reforma de 1984, no sirve para crear empleo, pues la generación del mismo depende más del ciclo económico que de la facilidad para rotar en el empleo.**

A partir de 1994 y hasta el año 2006, España tiene una alta tasa de temporalidad, y de precariedad en el empleo, que no es consecuente con el crecimiento económico que se experimenta. Se pretende a través de diversas reformas legislativas cambiar el modelo, fomentando la contratación indefinida, mediante incentivos a la misma, e incidiendo en reducir la brecha entre el coste laboral de un contrato indefinido y uno temporal.

---

<sup>62</sup> GALVEZ MUÑOZ, I., RODRIGUEZ MADROÑO, P, *Op. cit.* Pág 227

<sup>63</sup> En esta época se aprecia, aunque débilmente, como la tasas de temporalidad disminuye, cuando la de desempleo aumenta. Este efecto será mucho más pronunciado a partir del año 2006

<sup>64</sup> FERREIRO APARICIO, J, *Op. cit.*, Pág. 46.

Los resultados de estas reformas en cuanto a contratación indefinida son relativamente modestos, llamando poderosamente la atención el descenso de la tasa de desempleo en aproximadamente 17 puntos, y el mantenimiento de la tasa de temporalidad en el 30-35%. Las reformas habidas hasta este momento, no han tenido gran incidencia a la hora de reducir la temporalidad.

Por tanto, los objetivos marcados por el legislador en cuanto a la fijeza en la contratación, son diluidos por los magníficos datos de crecimiento y descenso del desempleo, pero una cuestión es evidente, **la mayor parte de nuestro crecimiento en este período se hace a costa de contrataciones temporales.**

Estallada la burbuja inmobiliaria, y escorándose ya la nave sobre la que nuestro modelo de crecimiento estaba basado, observamos cómo a partir del año 2006, la tasa de paro se desboca, por el contrario la tasa de temporalidad baja casi 10 puntos. Aquí si se aprecia claramente como la destrucción de empleo temporal es donde la cuerda primero se rompe, el empleo creado ha sido con cimientos de barro, y el castillo se ha derrumbado.

Las posteriores reformas laborales, ya con la contracción económica a pleno rendimiento han vuelto a pivotar sobre la flexibilización de las condiciones laborales, y de contratación. A la luz están los datos de los resultados negativos obtenidos. La destrucción de empleo no se ha frenado, pues el mayor impacto laboral se ha concentrado en los asalariados temporales, con un descenso de 1 millón de personas en el período 2008-2011<sup>65</sup>, siendo la mayor parte de la destrucción de estos empleos en los supuestos motores de crecimiento de la época dorada, construcción, industria manufacturera y comercio-servicios.

**Las políticas legislativas han potenciado la temporalidad, y han tenido un efecto perverso sobre el modelo productivo de este país y negativo sobre el desempleo. Ya que:**

- El modelo flexible de contratación temporal establecido por las diversas reformas ha asentado un modelo fraudulento de sustitución de empleo fijo por temporal. Cotejando los últimos datos dispuestos por la OCDE, la media de antigüedad de los contratos en España estaba en 2008 en la media europea, aproximadamente 9 años. Por el contrario nuestra tasa de temporalidad doblaba a la media europea, lo que lleva a concluir que muchos de los contratos extendidos en el tiempo, presuntamente temporales se han extendido en el tiempo para tareas fijas. En suma, **el modelo de contratación temporal ha venido en demasiadas ocasiones a sustituir al empleo fijo, de manera fraudulenta,** pues remitiéndonos al apartado 4, el porcentaje de fraude detectado por la inspección de trabajo es inaceptable en un país miembro de la Unión Europea.
- Nunca ha habido una apuesta clara por el empleo fijo y de calidad, si bien el legislador lo ha intentado (aunque tarde), el empleador no lo ha hecho. A partir de la reforma de 1984, la descausalización de la contratación temporal sentó

---

<sup>65</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, *Encuesta de población activa (EPA), Segundos trimestres período 2008-2001*(en línea). Consulta 31 de Mayo de 2012.

las bases para que nuestro modelo de contratación temporal fuese pervertido, con la excusa de crecer económicamente. Estas bases han sido junto a otros factores económicos, la razón de la apuesta de un modelo productivo de búsqueda del rédito inmediato, sin intentar crear una base productiva de calidad y con valor añadido. **Se ha pivotado constantemente sobre los factores de temporalidad y rotación de los trabajadores en los puestos de trabajo.**

- Cuando el crecimiento económico se produjo, se intentó cambiar el modelo hacia la potenciación de la contratación indefinida, con pobres resultados. El fraude de ley ha seguido imperando aún con necesidades productivas fijas. Conscientes los estamentos políticos y sociales de la existencia de este fraude, **los mecanismos de negociación colectiva pensados para poner freno a la ilegalidad no han servido, ni han cumplido su función**, más allá de casos muy concretos.

A juicio del autor, y a la vista de los datos empíricos de este estudio, la excesiva persistencia en la flexibilización del mercado de trabajo, en cuanto a la potenciación de la temporalidad, favorece comportamientos cíclicos como los que hemos vivido y analizado. Fuertes aumentos de tasa de empleo en épocas de dinamismo económico favorable, y aumentos exagerados de tasa de paro en períodos de contracción económica. En síntesis, cuando se crece se crea mucho empleo, y cuando hay recesión se destruye más empleo que en la fase expansiva.

La alta tasa de temporalidad y de desempleo en España no son culpa de un mercado de trabajo inflexible, si no de la política macroeconómica que siga la nación. Incluso la OCDE<sup>66</sup> afirma que *“el impacto de las medidas proteccionistas de empleo (esas supuestas rigideces laborales) son estadísticamente insignificantes para explicar el nivel de desempleo en un país de la OCDE”*, así como que *“las políticas como la protección al empleo, los subsidios al desempleo y la regulación del mercado de productos son factores importantes que determinan la redistribución de la mano de obra en todas las industrias”*. Para un organismo poco sospechoso de velar por los intereses de las clases trabajadoras como la OCDE, las rigideces laborales dispuestas a través de medidas proteccionistas de empleo, son favorecedoras de la estabilidad laboral y de reducción de la tasa de desempleo. A nuestro juicio la flexibilización del marco contractual del trabajo por cuenta ajena persigue intereses económicos, más que intereses de redistribución de la riqueza generada por el empleo.

**La temporalidad y su incidencia en la tasa de desempleo, es una ecuación compleja que no responde únicamente al factor de la rigidez del mercado laboral, hay que contemplar factores sociológicos y jurídicos a la hora de aportar alternativas, que deben** partir de la actuación en diversos factores. Desde estas líneas proponemos:

- Legislar medidas para potenciar un sistema productivo que no compita únicamente a través de precios y reducción de costes, implementándose líneas

---

<sup>66</sup> Organización para la cooperación y el desarrollo económico. *“OCDE, perspectivas del empleo de 2010, superar la crisis de los empleos”*. (En línea) <http://www.oecd.org/dataoecd/27/24/45593310.pdf>. Consulta 5 de Junio de 2012.

de I+D, calidad, formación real y efectiva con valor añadido. Necesariamente se deberán de generar condiciones salariales que reduzcan la brecha con nuestros homólogos europeos. Evidentemente este modelo no podrá obtener beneficios a corto plazo, por lo que tendremos que desterrar esta ambición, por otra parte muy ibérica. **Cambio del sistema productivo.**

- Los poderes públicos deben de encabezar en controlar este modelo, primeramente fortaleciéndose y desarrollándose tanto en capital humano como social, pues son las bases de la protección y la cohesión social, verdaderos motores de la riqueza y productividad de un país<sup>67</sup>. Debe de acotarse el fraude en el modelo de contratación temporal, mediante el pleno aprovechamiento de estamentos tales como los servicios públicos de empleo y la inspección de trabajo. **Plena disposición de los poderes públicos que deben de encabezar este cambio de modelo productivo.**
- La negociación colectiva debe de centrarse en su verdadero objetivo, la defensa de las condiciones de los trabajadores, y debe de ser esta una vía que cumpliendo con su mandato constitucional, tendrá que tener una incidencia positiva en la mejora de nuestro modelo productivo, en la reducción de la cota de temporalidad y la tasa de desempleo. **Transformar la concertación colectiva, en verdadera negociación colectiva.**

**La conciencia debe de cambiar, nuestro modelo productivo debe de cambiar ,el mundo empresarial y legislativo español, debe de entender que nuestro crecimiento tiene que contar necesariamente con el gasto público y la protección social. Entonces la deseada flexibilidad se alcanzará, redundando necesariamente en la inaceptable tasa de temporalidad y cota de desempleo.**

---

<sup>67</sup> Navarro, V. “Las supuestas rigideces laborales”. Diario Público, 4 de Junio de 2009. Consulta 7 de Junio de 2012.



## 7. Bibliografía

- CAVAS MARTINEZ, F., *El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 58. Mayo 2005.
- CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), Boletín Informativo nº 135. Reforma del mercado laboral. Madrid. Marzo 2012 (en línea). <http://www.informacioncgt.info/juridico-sind/boletines/bi-135.pdf>.
- DOLADO LOBREGAD, JUAN J., JIMENO SERRANO, JUAN F., *Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*. Fundación Alternativas, Madrid, 2004.
- FERREIRO APARICIO, J, *Políticas de rentas y reformas laborales en España*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 46, Octubre 2003.
- FINA L., MEIXIDE A. y TOHARIA L., *Re-regulating the labour market amidst an economic and political crisis: Spain, 1975-1986*, Edit. Rosenberg S., en *The State and the Labour Market: Employment Policy, Collective Bargaining and Economic Crisis*, Edit. Plenum Publishing Co., Nueva York. 1989.
- FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. 52 reformas desde la aprobación del estatuto de los trabajadores en 1980*. (en línea), [www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf](http://www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf).
- GALVEZ MUÑOZ, I., RODRIGUEZ MADROÑO, P., *Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. Una visión a largo plazo*. Temas actuales de economía, Vol. 1, (en línea). <http://linagalvez.com/images/stories/pdf/rigidez%20y%20flexibilidad%20en%20los%20mercados%20de%20tra.pdf>.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J., MÉNDEZ MARTÍNEZ, I., TOVAR ARCE, M. *Temporalidad y desempleo, Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Edit. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia. Murcia, 2010.
- JIMÉNEZ HERRERO, LUIS M., V.V.A.A., *Sostenibilidad en España 2011*, Edit. Mundi-Prensa (Paraninfo), Madrid, 2011.
- LLADÓS MASLLORENS J., TORRENT SELLÉS J., VILASECA REQUENA J., *Análisis de la economía española, hacia un nuevo modelo de crecimiento*, Edit. UOC, Barcelona, 2006.

- MALO OCAÑA, M.A., *Empleo, flexibilidad y precariedad: Los desafíos de la estrategia Europa 2020*. Revista de estudios sociales y de sociología aplicada. Núm. 157. Abril-Junio 2010.
- Manifiesto “*Por un trabajo decente y unas libertades colectivas plenas*”, Catedráticos de derecho del trabajo ante la reforma laboral. Diario “El país”. 23 Marzo de 2012.
- MATORRAS DIAZ-CANEJA, A., *A vueltas con el encadenamiento de contratos temporales*. Aranzadi Social, núm. 18/2007. Edit. Aranzadi. Pamplona. 2007.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Informes anuales de la inspección de trabajo y seguridad social 2003-2010*. En línea,  
[http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Estadisticas/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html)
- MINISTERIO DE INDUSTRIA COMERCIO Y TURISMO. *Tecnologías de la información y las comunicaciones en las PYMES y grandes empresas españolas*. Año 2012.
- MONTOYA MELGAR, A., “*La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio*”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº 33, Agosto 2001.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. “*OCDE, perspectivas del empleo de 2010, superar la crisis de los empleos*”. (En línea)  
<http://www.oecd.org/dataoecd/27/24/45593310.pdf>
- PÉREZ INFANTE, J.I., *La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación indefinida en España*. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración. Núm. 66. Mayo 2007.
- PRIETO C., *Fundación primero de mayo, 2010 Anuario, Crisis, Reforma Laboral, Modelo Productivo y Régimen de Empleo*. (En línea),  
<http://www.1mayo.org/nova/files/1018/ANUARIO201003.pdf>.
- RECIO, A., *Cuadernos de Relaciones Laborales, Flexibilidad laboral y desempleo en España (Reflexiones al filo de la Reforma Laboral)*, Edit. Complutense, Madrid, 1994.
- SALA FRANCO, T., *El empleo y las políticas salariales en tiempos de crisis. Las cláusulas de empleo en los convenios colectivos. XXIII Jornadas de estudio de la negociación colectiva*. Comisión nacional consultiva de Convenios Colectivos. Edit. Ministerio de Trabajo e inmigración. Madrid. Diciembre 2010.
- SERRANO ARGÜELLO, N. ¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?. Revista universitaria de ciencias del trabajo. Universidad de Valladolid, Nov. 2010.

TOHARIA CORTES, L. *El problema de la temporalidad en España, un diagnóstico*. Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

TORRERO MAÑAS, A., *La crisis de la Economía española, Documentos de trabajo 09/2008*, Instituto Universitario de análisis económico y social, Universidad de Alcalá, pág. 9 (en línea),  
[http://www.iaes.es/publicaciones/DT\\_09\\_08\\_esp.pdf](http://www.iaes.es/publicaciones/DT_09_08_esp.pdf).

**Colección de Papeles de discusión del IELAT:**

- No. 1 (Noviembre 2011): Iris María Vega Cantero. "Aproximación al estudio jurídico de la problemática de los menores extranjeros no acompañados. Especial referencia al tratamiento en Cataluña"
- No. 2 (Diciembre 2011): Juan Antonio Sánchez Hernández. "La autorización inicial de residencia temporal y trabajo"
- No. 3 (Diciembre 2011): María Eugenia Claps Arenas y Pedro Pérez Herrero (Coords.) "Fiscalidad, medio ambiente y cohesión social en el pensamiento liberal atlántico (siglo XIX). Análisis de casos"
- No. 4 (Octubre 2012): Teresa Aurora Gómez Porras. "Cánones eólicos en España: su regulación jurídica y conformidad al derecho español"
- No. 5 (Octubre de 2012): Francisco Javier García-Gil Arenas. "Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo"



---

Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: [www.ielat.es](http://www.ielat.es)

© Instituto de Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los papeles de discusión son un espacio de debate para investigadores que deseen exponer los resultados de sus trabajos académicos conectados con las líneas de investigación prioritarias del IELAT. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

---

Instituto de Estudios Latinoamericanos  
Colegio de Trinitarios  
C/Trinidad 1 – 28801  
Alcalá de Henares (Madrid)  
España  
34 – 91 885 2579  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)  
[www.ielat.es](http://www.ielat.es)

P.V.P.: 20 €

Con la colaboración de:

